

# Koopkrachtpremie – Prime pouvoir d'achat Arbeidsdeal – Deal pour l'Emploi

10/3/2023



# KOOPKRACHTPREMIE PRIME POUVOIR D'ACHAT



# Koopkrachtpremie Prime pouvoir d'achat

- Groep van Tien → geen IPA (15/11/22) en dus bemiddelingsvoorstel regering (28/11/22) waarover eveneens geen akkoord waarna de regering een ontwerp-KB/wet met loonnorm van 0% en koopkrachtpremie uitvaardigde (22/12/2022).
  - Een voorontwerp van wet houdende maatregelen inzake het loonoverleg voor de periode 2023-24 en een ontwerp van KB betreffende de koopkrachtpremie werden voor advies naar de Nationale Arbeidsraad (NAR) gestuurd. In het advies nr. 2.349 (24/01/2023), concludeerde de NAR dat hij geen unaniem standpunt kon innemen (werknemersorganisaties >< werkgeversorganisaties: de leden spraken meer over het ontbreken van de loonnorm dan over de koopkrachtpremie → het omzetten van de impasse van de Groep van Tien naar de NAR)
  - De ontwerp teksten moeten nog door het parlement...
- Groupe des Dix → pas d'AIP (15/11/22) et donc une proposition de médiation du gouvernement (28/11/22) sur laquelle aucun accord n'a également été trouvé, après quoi le gouvernement a publié un projet d'AR/loi avec la norme salariale de 0 % et la prime pouvoir d'achat (22/12/2022).
  - Un avant-projet de loi portant des mesures de négociation salariale pour la période 2023-24 et un projet d'AR concernant la prime pouvoir d'achat ont été adressés au Conseil national du travail (CNT) pour avis. Dans son avis n° 2.349 (24/01/2023), le CNT a conclu qu'il n'avait pas été en mesure de dégager de position unanime (org. travailleurs >< org. employeurs: les membres ont plus parlé de l'absence de la norme salariale que de la prime pouvoir d'achat → transposition de l'impasse du Groupe des Dix au CNT)
  - Les projets de textes doivent encore passer au parlement...



# Koopkrachtpremie Prime pouvoir d'achat

- Cao op niveau sector of onderneming (tenzij geen SD/niet gebruikelijk voor desbetreffende categorie = individuele overeenkomst)
- Max. 500 euro bij hoge winst en max. 750 euro bij uitzonderlijk hoge winst
  - Onder de vorm van consumptiecheques (uitgegeven tot en met 31/12/2023 en geldig tot en met 31/12/2024)
  - Niet beschouwd als loon, tenzij de sectorcao niet definieert wanneer een onderneming in 2022 (uitzonderlijk) hoge winst heeft gemaakt of de cao op ondernemingsniveau geen 'verantwoording' heeft toegevoegd dat men een onderneming is waar tijdens de crisis goede resultaten zijn behaald.
- Patronale RSZ-bijdrage van 16,5%
- Vrijgesteld van belasting
- 100% aftrekbaar voor de onderneming
- CCT au niveau du secteur ou de l'entreprise (sauf si pas de DS/pas habituel pour la catégorie concernée = convention individuelle)
- Max. 500 euros en cas de bénéfice élevé et max. 750 euros en cas de bénéfice exceptionnellement élevé
  - Sous la forme de chèques consommation (émis jusqu'au 31/12/2023 inclus, et valable jusqu'au 31/12/2024 inclus)
  - Pas considéré comme salaire, sauf si la CCT sectorielle ne définit pas quand une entreprise a réalisé des bénéfices (exceptionnellement) élevés en 2022 ou la CCT au niveau de l'entreprise n'ajoute pas 'une justification' selon laquelle on est une entreprise où de bons résultats ont été obtenus pendant la crise.
- Cotisation ONSS patronale de 16,5%
- Exonéré d'impôt
- 100% déductible pour l'entreprise



# Koopkrachtpremie Prime pouvoir d'achat

- Vage bewoordingen:
  - “De toekenning van de koopkrachtpremie in ondernemingen waar tijdens de crisis **goede resultaten** zijn behaald”?
  - **Wat is een (uitzonderlijk) hoge winst?**  
Welke indicator?
    - Operationele bedrijfswinst, evolutie t.o.v. vorige jaren, verhouding t.o.v. andere posten uit jaarrekening, max. % van totale winst
    - Post in de resultatenrekening: code 9901; code 9904; code 9905 ?
- Formulations vagues utilisées
  - “L’octroi de la prime pouvoir d’achat dans les entreprises qui ont obtenu **de bons résultats** pendant la crise”
  - **Qu'est-ce que des bénéfices (exceptionnellement) élevés ?** Quel indicateur prendre?
    - Bénéfice d'exploitation, évolution par rapport aux années précédentes, ratio d'autres éléments du compte annuel, % maximal du bénéfice total
    - Quel poste dans le compte de résultat : code 9901 ; code 9904 ; code 9905?



# Koopkrachtpremie Prime pouvoir d'achat

- **Belangrijke punten voor sociale onderhandelingen:**

- Mandaat voor onderhandelingen op niveau van de sector? Gemakkelijker om deze premie op bedrijfsniveau te krijgen (notie "goede resultaten")
- Geen automatische premie – duidelijke voorwaarden stellen
- De juiste benchmark kiezen
- Bedenk dat de som van de premies (inclusief kosten Sodexo) niet hoger kan zijn dan het totale voordeel
- Als een bedrijf reeds intern een premie heeft toegekend, moet deze worden afgetrokken van het bedrag van de koopkrachtpremie

- Enquete...



- **Points importants pour les négociations sociales:**

- Mandat pour une négociation sectorielle? Plus facile d'obtenir cette prime niveau de l'entreprise ("notion de "bons résultats")
- Pas une prime automatique – fixer clairement les conditions
- Choix des bons indicateurs de référence
- Rappeler que la somme des primes (frais Sodexo inclus) ne peut être supérieure au bénéfice total
- Prévoir si une entreprise a déjà accordé une prime en interne, cette dernière devrait être déduite du montant de la prime pouvoir d'achat

- Enquête...

# ARBEIDSDEAL DEAL POUR L'EMPLOI



# Arbeidsdeal Deal pour l'emploi

1. Deeltijdse werknemers met variabele werkroosters
2. Aanpassing uurroosters op verzoek van de werknemer
3. Platformeconomie
4. Transitietrajecten
5. Bevorderen van de inzetbaarheid
6. E-commerce
7. Recht op deconnectie
8. Opleidingsplannen
9. Monitoring van de oorzaken van de tekorten aan arbeidskrachten
10. Monitoring diversiteit in bedrijfssectoren en ondernemingen
11. Investeren in opleiding
12. Wijzigingen van de wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid
13. Wijzigingen boek XV Wetboek van economisch recht
14. Wijzigingen betreffende de Administratieve Commissie ter regeling van de Arbeidsrelatie



1. Salariés à temps partiel avec des horaires variables
2. Adaptation des horaires de travail à la demande du salarié
3. Économie de plateforme
4. Trajets de transition
5. Promotion de l'employabilité
6. E-commerce
7. Droit à la déconnexion
8. Plans de formation
9. Surveiller les causes des pénuries de main-d'œuvre
10. Veiller de la diversité dans les secteurs d'activité et les entreprises
11. Investir dans la formation
12. Modifications de la loi du 7 janvier 1958 sur les fonds de subsistance
13. Modifications du livre XV du Code de droit économique
14. Modifications concernant la Commission administrative de régulation des relations de travail



DEELTIJDSE WERKNEMERS MET VARIABELE WERKROOSTERS  
TRAVAILLEURS À TEMPS PARTIEL AVEC DES HORAIRES VARIABLES



# Arbeidsdeal Deal pour l'emploi

## Deeltijdse werknemers met variabele werkroosters

De uurrooster van deeltijdse variabele werknemers moeten op voorhand gecommuniceerd worden en die communicatie moet 1 jaar lang bewaard blijven (mocht de sociale inspectie langskomen).

Sinds 20/11/2022 moeten de variabele werkroosters **niet minstens vijf maar minstens zeven dagen op voorhand** op gecommuniceerd worden. **Het arbeidsreglement moet in die zin gewijzigd worden, uiterlijk op 20/8/2023.**



## Salariés à temps partiel avec des horaires variables

L'horaire des travailleurs à temps partiel variable doit être communiqué à l'avance et cette communication doit être conservée pendant 1 an (si l'inspection sociale passe).

Depuis le 20/11/2022, les horaires de travail variables ne doivent plus être communiqués **au moins cinq jours, mais au moins sept jours à l'avance. Le règlement du travail doit être modifié en conséquence, au plus tard le 20/8/2023.**

AANPASSING UURROOSTERS OP VERZOEK WERKNEMER  
ADAPTATION DES HORAIRES DE TRAVAIL A LA DEMANDE DU TRAVAILLEUR



# Arbeidsdeal Deal pour l'emploi

## Aanpassing uurroosters op verzoek werknemer

### 4-dagenweek

Begrip – Sinds 20/11/2022 kunnen voltijdse werknemers vragen om hun werk te mogen verrichten op 4 dagen (in de plaats van over 5 of 6 dagen).

Grenzen – 38 u/week → 9,5 u/dag; > 40 u/week → effectieve wekelijkse arbeidsduur / 4

Wijze van invoering – opname uurrooster in het arbeidsreglement (volgen wijzigingsprocedure) OF cao (sector/onderneming) indien meer dan 38u/week (1 vakbond; AR automatisch conform na neerlegging cao).

Formaliteiten – schriftelijke vraag werknemer (geen vormvereisten). De periode waarin deze nieuwe werkregeling van toepassing is, bedraagt maximaal 6 maanden en kan worden vernieuwd.

Indien het verzoek wordt ingewilligd, dan moeten de partijen, uiterlijk bij de aanvang van de nieuwe arbeidsregeling, een verlengbare overeenkomst (met verplichte elementen) + bewaarplicht (verzoek en overeenkomst). Indien de werkgever weigert, dan moet hij zijn weigering binnen de maand schriftelijk motiveren.

### Gevolgen

- Loon – Minder maaltijdcheques (< werkdagen), lagere tussenkomst woon-werk, arbeid > 9,5-10u/week of > 40u/week = overloon, geen vrijwillige overuren op andere dagen
- Verloven – 16 dagen vakantie (>< 20 dagen)
- Ontslagbescherming – geen ontslag mogelijk om redenen die vreemd zijn aan verzoek en/of nadelige behandeling van werknemer. Geen sanctie, maar een schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag, gaande van 3 tot 17 weken loon, kan opgeëist worden.



## Adaptation des horaires de travail à la demande du travailleur

### Semaine de 4 jours

Notion – Depuis le 20/11/2022, les travailleurs à temps plein peuvent demander à être autorisés à effectuer leur travail en 4 jours (au lieu de 5 ou 6 jours).

Limites – 38 h/semaine → 9,5 h/jour ; > 40 heures/semaine → temps de travail hebdomadaire effectif / 4

Modalités d'instauration – inscription de l'horaire dans le règlement de travail (suivre procédure de modification du RT) OU CCT (secteur/entreprise) si plus de 38 heures/semaine (1 syndicat ; RT conforme automatiquement après le dépôt de la CCT).

Formalités – demande écrite du travailleur (aucune exigence de formalité). La période, pendant laquelle ce nouveau régime de travail est applicable, est de maximum 6 mois, renouvelable.

Si la demande est acceptée, les parties doivent conclure, au plus tard lorsque le travailleur entame son nouveau régime de travail, un accord renouvelable (avec des éléments obligatoires) + obligation de conservation (demande et accord). Si l'employeur refuse, il doit motiver son refus par écrit dans un délai d'un mois. Effets

- Salaire – Moins de chèques-repas (< jours ouvrables), moindre contribution du domicile au travail, travail > 9,5-10 heures/semaine ou > 40 heures/semaine = rémunération des heures supplémentaires, pas d'heures supplémentaires volontaires les autres jours
- Congés – 16 jours de vacances (>< 20 jours)
- Protection contre le licenciement – pas de licenciement pour des raisons en rapport avec la demande et/ou un traitement défavorable du travailleur. Aucune sanction, mais une indemnité pour licenciement manifestement abusif, allant de 3 à 17 semaines de salaire, peut être réclamée.

# Arbeidsdeal Deal pour l'emploi

## Aanpassing uurroosters op verzoek werknemer

### Wisselend weekregime

Begrip – Sinds 20/11/2022 kunnen voltijdse werknemers vragen om hun werk te organiseren in terugkerende cycli, waarbij zij de ene week minder en de andere week meer uren kunnen werken (2 opeenvolgende weken en bij wijze van uitzondering 4 opeenvolgende weken tijdens de zomermaanden).

Grenzen – Maximum 9 u/dag en 45 u /week. (Vervangende) feestdagen, schorsingen worden meegerekend bij het berekenen van de gemiddelde arbeidsduur.

Formaliteiten – schriftelijke vraag werknemer (geen vormvereisten). Indien verzoek wordt ingewilligd, dan moeten de partijen een om de 6 maanden hernieuwbare overeenkomst (met verplichte elementen) sluiten ten laatste op het ogenblik dat de werknemer start in de 4-dagenweek + bewaarplicht (verzoek en overeenkomst), opname uurrooster (kader) in het arbeidsreglement (wijzigingsprocedure). De werknemer heeft een terugkeerrecht. Indien de werkgever weigert, dan moet hij zijn weigering binnen de maand schriftelijk motiveren.

### Gevolgen



- Loon – Het is verboden om arbeid te verrichten buiten het uurrooster in de individuele overeenkomst. Vrijwillige overuren: enkel in de weken waarin het wisselend uurrooster de normale wekelijkse voltijdse arbeidsduur overschrijdt (vb. 38 u/week – 34 uren even weken en 42 uren oneven weken. Enkel in de oneven weken kan hij vrijwillige overuren presteren). Overuren wegens buitengewone vermeerdering werk, ongeval, dringende arbeid aan machines/materieel en onvoorziene noodzakelijkheid zijn toegelaten.



- Ontslagbescherming – Geen ontslag mogelijk om redenen die vreemd zijn aan verzoek en/of nadelige behandeling van werknemer. Geen sanctie, maar een schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag, gaande van 3 tot 17 weken loon, kan opgeëist worden.



## Adaptation des horaires de travail à la demande du travailleur

### Régime hebdomadaire alterné

Notion – Depuis le 20/11/2022, les travailleurs à temps plein peuvent demander que leur travail soit organisé en cycles récurrents, leur permettant de travailler moins d'heures une semaine et plus d'heures la suivante (2 semaines consécutives et exceptionnellement 4 semaines consécutives pendant les mois d'été).

Limites – Maximum 9 h/jour et 45 h/semaine. Les jours fériés (de remplacement) et les suspensions sont inclus dans le calcul de la durée moyenne du travail.

Formalités – demande écrite du travailleur (aucune exigence de formalité). Si la demande est acceptée, les parties doivent conclure un accord renouvelable (avec des éléments obligatoires) au plus tard tous les 6 mois lorsque le travailleur entame la semaine de 4 jours + obligation de conservation (demande et accord), reprise des horaires (cadre) dans le règlement de travail (procédure de modification). Le travailleur dispose d'un droit de retour. Si l'employeur refuse, il doit motiver son refus par écrit dans un délai d'un mois.

### Effets

- Salaire – Il est interdit d'effectuer des prestations en dehors de l'horaire prévu dans la convention individuelle. Heures supplémentaires volontaires : uniquement dans les semaines où l'horaire rotatif dépasse les heures normales de travail hebdomadaires à temps plein (p. ex. , 38 heures/semaine - 34 heures des semaines paires et 42 heures des semaines impaires). Il ne peut effectuer des heures supplémentaires volontaires dans les semaines impaires). Les heures supplémentaires dues à une augmentation extraordinaire du travail, à un accident, à des travaux urgents sur des machines/équipements et à une nécessité imprévue sont autorisées.
- Protection contre le licenciement - Aucun licenciement n'est possible pour des raisons liées à la demande et/ou un traitement défavorable du travailleur. Aucune sanction, mais une indemnité pour licenciement manifestement abusif, allant de 3 à 17 semaines de salaire, peut être réclamée.

TRANSITIETRAJECTEN  
TRAJETS DE TRANSITION



# Arbeidsdeal Deal pour l'emploi

## Transitietrajecten

Sinds 20/11/2022 gelden **transitietrajecten** waarbij de WN tijdens zijn opzeggingstermijn al elders aan de slag kan gaan met de garantie om daar definitief aangeworven te worden met een AO voor onbepaalde duur na afloop van het transitietraject (sanctie: vergoeding = 1/2 duurtijd terbeschikkingstelling). Het initiatief kan zowel uitgaan van de WG die ontslaat als de ontslagen WN en is een vorm van terbeschikkingstelling (duurtijd: max. =

opzeggingstermijn en min. bepaald door toekomstig KB). De WN blijft op payroll van de WG waarbij de gebruiker de loonkost (gedeeltelijk) betaald aan de WG. Zowel de gebruiker als WN kunnen de terbeschikkingstelling beëindigen mits het betekenen van een opzeggingstermijn aan de andere partij én de WG.



## Trajets de transition

Depuis le 20/11/2022, les **trajets de transition** sont en place grâce auxquels le TR peut commencer à travailler ailleurs pendant sa période de préavis avec la garantie d'y être recruté de manière permanente après la fin du trajet de transition en CDI (sanction: indemnité = 1/2 de la durée de la mise à disposition). L'initiative peut venir à la fois de l'employeur qui licencie et du TR licencié et est une forme de mise à disposition (durée: max. égal au délai de préavis et min: fixer par un futur AR ). Le TR reste sur le payroll de l'employeur, l'utilisateur paie les coûts salariaux (partiellement) à l'employeur. L'utilisateur comme le TR peuvent mettre fin à la prestation moyennant un délai de préavis notifié à l'autre partie et à l'employeur.

# Arbeidsdeal Deal pour l'emploi

## LET OP!

- Analyseer de redenen voor het ontslag van de WN
- Zorg voor een goed opgestelde overeenkomst over de tussenkomst van de gebruiker in de betaling van het loon van de werknemer
- De gebruiker moet de WN aan het einde van de opzeggingstermijn in dienst nemen op basis van een overeenkomst voor onbepaalde duur >< vergoeding =  $\frac{1}{2}$  van de duur transitietraject
- Anciënniteit bij de gebruiker: de duur van de transitietraject telt mee
- De WN behoudt zijn anciënniteit uit de vorige arbeidsovereenkomst voor de toepassing van bepalingen inzake loopbaanonderbreking, tijdskrediet en thematische verlopen



## ATTENTION!

- Analyser les raisons du licenciement du TR
- Bien rédigé la convention sur l'intervention de l'utilisateur dans le paiement de la remuneration du TR
- L'utilisateur doit engager le TR à l'issue de la période de préavis dans le cadre d'un CDI ><indemnité =  $\frac{1}{2}$  de la durée du trajet de transition
- Ancienneté chez l'utilisateur: la durée de la période de transition compte
- Le TR conserve l'ancienneté du contrat de travail précédent pour application dispositions sur l'interruption de carrière, le credit-temps et congés thématiques



# Arbeidsdeal Deal pour l'emploi

## Onbeantwoorde vragen...

→ Quid indien de duur van de transitietraject korter is dan de opzeggingstermijn? Verplichting tot indienstneming in vaste dienst >< WN nog in opzeggingstermijn (tegenopzegging? Noodzaak van nieuwe overeenkomst tussen partijen?)

→ Quid bij schorsing opzeggingstermijn bij de WG? Zelfde effect op het transitietraject?

→ Naar wie moet de WN in geval van ziekte zijn geneeskundig getuigschrift opsturen? Wie kan een controle-arts sturen? Wie betaalt het gewaarborgd loon?

→ Kan de gebruiker de WN vóór het einde van het traject in dienst nemen?



→ Quid bij ernstige fout in hoofde van de WN bij de gebruiker? Wat gebeurt er dan met de oorspronkelijke overeenkomst?



→ Wie betaalt de kosten van het interimbureau?



→ Als de WG de WN een transitietraject aanbiedt en de WN weigert, wat zijn dan de gevolgen voor de werkloosheid?



## Questions sans réponse...

→ Quid si la durée du trajet de transition est inférieure au délai de préavis? Obligation engagement en CDI >< TR toujours en préavis (contre préavis? Nécessité d'un nouvel accord des parties?)

→ Que se passe-t-il en cas de suspension du préavis chez l'employeur? Même effet sur le trajet de transition?

→ En cas de maladie, à qui le TR doit-il adresser son certificat médical? Qui peut envoyer le médecin-conseil? Qui paie le salaire garanti?

→ L'utilisateur peut-il engager le TR avant l'issue du trajet?

→ Le TR commet une faute grave chez l'utilisateur? Que se passe-t-il sur le contrat d'origine?

→ Qui prend en charge les frais de l'agence interim?

→ Si l'employeur propose un trajet de transition au TR et qu'il refuse, conséquence sur le chômage?

# Arbeidsdeal Deal pour l'emploi

## In de praktijk

→ In afwachting van verduidelijking door het KB is het gebruik van het transitietraject ingewikkeld. Er zijn nog te veel onbeantwoorde vragen...

→ Verassende vaststelling: interimbureaus (verplichte tussenpersonen) zijn totaal niet op de hoogte van het transitietraject en hebben geen instrumenten voorzien om werkgevers in dit proces te helpen



→ Om hun fouten te voorkomen zal TRAXIO een (voorlopige) modelovereenkomst opstellen...



## En pratique

→ Dans l'attente de précisions à apporter par AR, l'utilisation du trajet de transition est compliquée. Trop nombreuses questions sans réponse...

→ Constat surprenant: les sociétés d'intérim (intermédiaires obligatoires) ne connaissent pas le trajet de transition et n'ont pas prévu d'outils permettant d'aider les employeurs dans cette démarche

→ Afin d'éviter leurs erreurs, TRAXIO va créer un modèle de convention (provisoire)...

BEVORDEREN INZETBAARHEID  
PROMOTION DE L'EMPLOYABILITÉ



# Arbeidsdeal Deal pour l'emploi

## Bevorderen inzetbaarheid na ontslag

Een ontslagen werknemer kan sinds 1/1/23 bovenop zijn recht op outplacement **bijkomende opleidingen** volgen die gefinancierd worden door de patronale sociale bijdragen betaald op een deel van de ontslagvergoeding (enkel indien minstens 30 weken opzeggingstermijn of -vergoeding).

- Ontslagen WN met opzeggingstermijn van min. 30 weken
- Activiteiten die inzetbaarheid op de arbeidsmarkt vergroten
- Behoud van loon
- Opzeggingstermijn opgesplitst in twee delen:
  - de gewone opzeggingstermijn of -vergoeding gedurende 2/3de van de opzeggingstermijn, met een minimum van 26 weken;
  - het laatste derde van de opzeggingstermijn of opzeggingsvergoeding die overeenstemt met het overblijvende deel van de normaal toepasselijke opzegperiode
- Tijdens opzeggingstermijn recht om afwezig te zijn om inzetbaarheidsbevorderende maatregelen te volgen
  - Waarde van maatregelen gelijk aan het bedrag van de werkgeversbijdragen op de opzeggingstermijn van het tweede deel
- Bovenop 4 weken verplicht outplacement
- Niet wanneer er sprake is van een transitietraject



## Promotion de l'employabilité

Depuis le 1/1/23, un travailleur licencié peut suivre des **formations complémentaires** en plus de son droit à l'outplacement, qui est financé par les cotisations sociales patronales versées sur une partie de l'indemnité de départ (uniquement si au moins 30 semaines de préavis ou d'indemnité).

- TR licenciés avec un préavis d'au moins 30 semaines
- Activités qui augmentent l'employabilité sur le marché du travail
- Maintien du salaire
- Délai de préavis divisé en deux parties :
  - le délai de préavis ordinaire ou indemnité pendant les 2/3 du délai de préavis, avec un minimum de 26 semaines ;
  - le dernier tiers du délai de préavis ou l'indemnité de rupture correspondant au reste du délai de préavis normalement applicable
- Droit de s'absenter pendant la période de préavis pour suivre les mesures d'employabilité
  - Montant des mesures égal au montant des cotisations patronales au préavis de la deuxième partie
- En plus des 4 semaines d'outplacement obligatoire
- Pas lorsqu'il y a un trajet de transition

# RECHT OP DECONNECTIE DROIT A LA DECONNECTION



# Arbeidsdeal Deal pour l'emploi

## Recht op deconnectie

- Sinds 1804 in het Burgerlijk Wetboek. Weigerende werknemers hebben het recht dus aan hun kant, maar hebben hiertoe niet altijd de macht. En daar wringt het schoentje...
- 2017: \*CPBW kan (recurrent) overleg vragen en op die basis voorstellen/adviezen formuleren
- 2022: vervanging\* en opname recht in cao/arbeidsreglement

Werkgevers met  $\geq 20$  werknemers moeten het recht opnemen in een cao/AR uiterlijk op 1 april 2023 :

1. Praktische modaliteiten
2. Richtlijnen gebruik digitale hulpmiddelen
3. Vormings- en sensibiliseringsacties gebruik digitale hulpmiddelen/risico's



*Wanneer een algemeen verbindende interprofessionele/sectorale cao wordt gesloten, vervalt de verplichting om op ondernemingsniveau hieromtrent een cao te sluiten of bepalingen hieromtrent op te nemen in het arbeidsreglement.*



*Een interprofessionele cao over het recht op deconnectie is uitgesloten.*



*Sectorale cao('s) zoud(en) – althans in onze sector – ofwel leiden tot twee verschillende regelingen (arbeiders >> bedienden) ofwel tot een regeling voor ofwel arbeiders ofwel bedienden. In beide gevallen zouden onze ondernemingen dan toch nog uitvoering moeten geven aan het recht op deconnectie om beide groepen gelijk te schakelen. Syndicale visie? Tekstvoorstel vakbonden met verregaande bevoegdheden CPBW/SD >> geen ontzorging om cao te sluiten/AR aan te passen. Zelfde resultaat met modeldocumenten...*



## Droit à la déconnection

- Depuis 1804 dans le Code civil. Les travailleurs qui refusent ont donc le droit de leur côté, mais n'ont pas toujours le pouvoir de le faire. Et c'est là que le bas blesse...
- 2017 : \*CPPT peut demander une concertation (récurrente) et formuler des propositions/avis sur cette base
- 2022 : remplacement\* et l'obligation d'inscrire le droit dans CCT/règlement de travail

Les employeurs avec  $\geq 20$  travailleurs doivent inclure le droit dans une CCT/le RT au plus tard le 1er avril 2023 :

- Les modalités pratiques
- Les consignes d'utilisation des outils numériques
- Des sessions de formation et sensibilisation sur l'utilisation des outils numériques/risques

*Lors de la conclusion d'une CCT interprofessionnelle/sectorielle qui est ratifiée, l'obligation de conclure une CCT au niveau de l'entreprise ou d'inclure des dispositions à cet égard dans le règlement de travail, s'éteint.*

*Une CCT interprofessionnel sur le droit à la déconnexion est exclu.*

*Des/une CCT sectorielle(s) – du moins dans notre secteur – conduiraie(nt) soit à deux régimes différents (ouvriers >> employés), soit à un régime pour les ouvriers ou pour les employés. Dans les deux cas, nos entreprises devraient de toute façon mettre en œuvre le droit à la déconnexion afin d'égaliser les deux groupes. Vision syndicale ? Proposition de texte des syndicats avec des pouvoirs étendus CPPT/DS >> pas de déchargement pour conclure une CCT/changer le RT. Même résultat avec des modèles de documents...*

# OPLEIDINGEN FORMATIONS



# Arbeidsdeal Deal pour l'emploi

## Opleidingen

- SECTOR – Opleidingsinspanningen (cao 27/1/2022 (PC 112 en PSC 149.04) en 1/2/2022 (PSC 149.02))  
Voor de periode van 2 jaar/arbeider:
  - 5 collectieve dagen
  - 2 individuele dagen
  - Informele en informele opleidingen
- ARBEIDSDEAL – Individueel opleidingsrecht
  - < 10 werknemers: geen verplichting
  - 10-20 werknemers: min. 1 dag/jaar/VTE
  - + 20 werknemers: vanaf 2023: min. 4 opleidingsdagen en vanaf 2024: min. 5 opleidingsdagen\*

Elke werknemer heeft een individueel opleidingsrecht (pro rata deeltijdse werknemers en werknemers die geen volledig jaar in dienst zijn) .

De sector legt de verplichting vast in cao (voor de periode van 1/1/2023 tot en met 31/12/2024, neerlegging van de cao uiterlijk op 30/9/2023). Bij ontstentenis van cao moet de werkgever\* dit vastleggen via een individuele opleidingsrekening + bewaringsplicht in het dossier van de werknemer (aantal verplichte vermeldingen).



## Formations

- SECTEUR – Efforts de formation (CCT 27/1/2022 (CP 112 et PSC 149.04) et 1/2/2022 (SCP 149.02))  
Pour la période de 2 ans/ouvrier :
  - 5 jours collectifs
  - 2 journées individuelles
  - Formation informelle et non formelle
- DEAL POUR L'EMPLOI – Droit de la formation individuelle
  - < 10 travailleurs : aucune obligation
  - 10-20 travailleurs : minimum 1 jour/an/ETP
  - + 20 travailleurs : à partir de 2023 : 4 jours de formation minimum et à partir de 2024 : 5 jours de formation minimum\*

Chaque travailleur dispose d'un droit individuel à la formation (travailleurs à temps partiel au prorata et travailleurs n'ayant pas travaillé une année complète);

Le secteur fixe l'obligation dans une CCT (pour la période du 1/1/2023 au 31/12/2024, dépôt de la CCT au plus tard le 30/9/2023). En l'absence de CCT, l'employeur\* doit l'enregistrer via un compte individuel de formation + obligation de conservation dans le dossier du salarié (nombre d'inscriptions obligatoires).



# Arbeidsdeal Deal pour l'emploi

## Opleidingen

- ARBEIDSDEAL – Individueel opleidingsrecht

Overdracht saldo naar volgend jaar en toegevoegd aan het opleidingskrediet van het volgende jaar. Op het einde van elke periode van 5 jaar, die ten vroegste kan beginnen op 1/1/2024 heeft de voltijdse werknemer gemiddeld minimum 5 opleidingsdagen/jaar kunnen opnemen. Op het einde van dat 5de jaar wordt het saldo op nul gezet.

- Ontslag door WN/wegens dringende reden: geen recht om het resterende opleidingskrediet op te nemen (>< akkoord WG).
- Ontslag door WG: dan kan de WN het gecumuleerde resterende krediet nog opnemen voor het einde van de AO (geen verhoging opzeggingstermijn of –vergoeding). Het is dan aan de partijen om te beslissen hoe deze dagen kunnen opgenomen worden.



## Formations

- DEAL POUR L'EMPLOI – Droit de la formation individuelle

Transfert du solde à l'année suivante et ajoutez-le au crédit de formation de l'année suivante. A l'issue de chaque période de 5 ans, qui peut débuter au plus tôt le 1/01/2024, le travailleur à temps plein a pu suivre en moyenne un minimum de 5 jours de formation/an. A la fin de cette 5ème année, le solde est remis à zéro.

- Licenciement par le TR et licenciement pour motif grave: pas de droit de bénéficiaire du solde de crédit de formation (>< approbation par l'EMPL).
- Licenciement par l'EMPL : le TR peut encore utiliser le solde du crédit accumulé avant la fin du CT (pas d'augmentation du délai ni de l'indemnité de préavis). Il appartient ensuite aux parties de décider comment ces jours seraient pris.

# Arbeidsdeal Deal pour l'emploi

## Opleidingsplan

- SECTOR – Bedrijven met **15 of meer werknemers** zijn verplicht een opleidingsplan op te stellen en dit vóór 15 februari van elk jaar naar EDUCAM te sturen om recht te hebben op premies (40 euro/dag). Geen verplichting voor bedrijven < 15 werknemers.
- ARBEIDSDEAL – Sinds 1/9/22 moeten ondernemingen met **20 of meer werknemers** moeten een plan opstellen: (lijst (in)formele opleidingen welke wijze het bijdraagt aan de investeringen in opleiding, met aandacht voor risicogroepen, knelpuntberoepen en wijze van evaluatie met de werknemers. Minimumduurtijd van één jaar. Raadpleging OR/SD/WN. Uiterlijk op 31/3 vastgelegd. Werknemers(vertegenwoordigers) hebben toegang tot opleidingsplan op eenvoudige vraag en het moet worden verzonden naar de door de koning aangewezen ambtenaar (binnen één maand na inwerkingtreding, elektronisch).



## Plan de formation

- SECTEUR – Les entreprises **de 15 travailleurs ou plus** sont tenues d'établir un plan de formation et de le transmettre à EDUCAM avant le 15 février de chaque année pour bénéficier des primes (40 euros/jour). Aucune obligation pour les entreprises < 15 salariés.
- DEAL POUR L'EMPLOI – Depuis le 1/9/22, les entreprises **de 20 travailleurs ou plus** doivent établir un plan : (liste des formations (in)formelles et comment elles contribuent à l'investissement dans la formation, avec une attention aux groupes à risque, aux métiers en pénurie et à la méthode d'évaluation avec les travailleurs. Minimum durée d'un an Consultation du CE/DS/TR. Elaboré au plus tard le 31/3. Les (représentants des) travailleurs ont accès au plan de formation sur simple demande et celui-ci doit être transmis au fonctionnaire désigné par le Roi (dans un délai d'un mois après l'entrée en vigueur, par voie électronique).

# Arbeidsdeal Deal pour l'emploi

## Opleidingen

- **Individual Learning Account (ILA)**. Het betreft digitale tool/software die men in het bestaande systeem van 'MyCareer.be' wil integreren en die op één plaats alles wat met de opleiding van een burger te maken heeft (en dus ook van een werknemer) vermeldt. De ILA wordt gevoed door de informatie die de werkgever zal moeten verstrekken over de door zijn werknemer gevolgde opleidingen, maar ook door de werknemer zelf en eventueel door de opleidingsinstellingen die al dan niet bij een P(S)C zijn aangesloten, maar de werkgever zou wel aansprakelijk zijn en het systeem zou worden gekoppeld aan een 'naming and shaming' van de werkgever...
- Geen sancties (voorlopig), maar ILA is daar wel het geknipte instrument voor (gezien de verregaande bevoegdheid van de Koning om o.a. het gebruik van de gegevens te bepalen)...
- **Sociale onderhandelingen over opleidingen mogen dus niet lichtzinnig worden opgevat. Het is geen 'ver-van-mijn-bed-show'...**



## Formations

- **Individual Learning Account (ILA)**. Il s'agit d'un outil/logiciel numérique qui s'intègre dans le système existant 'MyCareer.be' et qui répertorie en un seul endroit tout ce qui a trait à l'éducation d'un citoyen (et donc aussi d'un travailleur). L'ILA est alimenté par les informations que l'employeur devra fournir sur la formation suivie par son travailleur, mais aussi par le travailleur lui-même et éventuellement par les organismes de formation affiliés ou non à une (S)CP, mais l'employeur serait responsable et le système sera lié à une politique de dénonciation de l'employeur...
- Pas de sanctions (pour le moment), mais ILA est l'instrument parfait pour cela (vu le pouvoir étendu du Roi pour déterminer, entre autres, l'utilisation des données)...
- **La négociation sociale sur la formation ne doit donc pas être prise à la légère. Il ne s'agit pas d'une réalité lointaine...**

Thanks for your attention and time



