

A V I S N° 1.860

Séance du mardi 16 juillet 2013

Suspension de l'exécution du contrat de travail ou régime de travail à temps réduit pour cause de manque de travail résultant de causes économiques (articles 51 et 77/4 et suivants de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail) – Formations

x x x

2.618-1

A V I S N° 1.860

Objet : Suspension de l'exécution du contrat de travail ou régime de travail à temps réduit pour cause de manque de travail résultant de causes économiques (articles 51 et 77/4 et suivants de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail) – Formations

Par lettre du 26 mars 2013, madame M. De Coninck, ministre de l'Emploi, a consulté le Conseil national du Travail sur un avant-projet de loi modifiant la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et sur un projet d'arrêté royal concernant l'objet susvisé.

Le dossier a été confié à la Commission des relations individuelles du travail.

Sur rapport de cette commission, le Conseil a émis, le 16 juillet 2013, l'avis unanime suivant.

x x x

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

I. INTRODUCTION

Par lettre du 26 mars 2013, madame M. De Coninck, ministre de l'Emploi, a consulté le Conseil national du Travail sur un avant-projet de loi modifiant la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et sur un projet d'arrêté royal d'exécution de ces dispositions. Elle a rappelé cette demande d'avis au Conseil par lettre du 24 avril 2013.

Aux termes de l'exposé des motifs de l'avant-projet de loi, l'objectif poursuivi est d'introduire dans la loi du 3 juillet 1978 un nouveau système incitant à organiser des formations durant certaines périodes de chômage temporaire, en vue d'améliorer l'employabilité des travailleurs.

Le système incitant les entreprises à prévoir des formations durant des périodes de chômage temporaire figurait déjà aux articles 45 à 51 de la loi-programme du 27 décembre 2012, mais n'était pas encore en vigueur.

Vu l'avis défavorable du comité de gestion de l'ONEM sur la praticabilité du système instauré par les articles 45 à 51 de la loi-programme du 27 décembre 2012, la ministre propose d'adapter lesdits projets de textes.

La ministre de l'Emploi indique dans sa demande d'avis que le nouveau système concerne à présent exclusivement les employeurs qui ont recours aux systèmes de suspension de l'exécution du contrat de travail ou d'instauration d'un régime de travail à temps réduit pour cause de manque de travail résultant de causes économiques, visés aux articles 51 et 77/4 et suivants de la loi du 3 juillet 1978. L'objectif est que l'employeur rédige un plan de formation pour les périodes de chômage économique, plan qui sera mis en œuvre en étroite collaboration avec les services régionaux compétents. Par ailleurs, l'allocation n'est pas liée à la participation à une formation.

Le nouveau système figurant dans le projet de loi et dans le projet d'arrêté royal, sur lequel le Conseil est à présent consulté, remplacerait celui figurant aux articles 45 à 51 de la loi-programme du 27 décembre 2012.

II. POSITION DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

A. Considérations générales

1. Le Conseil a examiné avec attention l'avant-projet de loi modifiant la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et le projet d'arrêté royal qui lui ont été soumis pour avis et formule ci-après à l'unanimité un certain nombre de propositions visant à améliorer la praticabilité du système dans les entreprises. Ces propositions sont détaillées au point 2.

Avant de les développer, les organisations représentées au Conseil souhaitent d'abord exprimer un certain nombre de préoccupations quant au système figurant dans l'avant-projet de loi et le projet d'arrêté royal en question.

Bien que les membres représentant les organisations d'employeurs puissent accepter le principe selon lequel, durant des périodes de chômage temporaire, les employeurs offrent des formations à leurs travailleurs, ils estiment cependant que ce nouveau système entraînera à nouveau d'importants efforts administratifs et organisationnels pour les entreprises.

À côté de l'obligation administrative du plan de formation, il n'est par exemple pas toujours simple, notamment d'un point de vue organisationnel, de trouver ou de mettre en place une offre de formation adaptée, à la mesure de l'entreprise, pendant des périodes de chômage temporaire, qui sont fluctuantes et de courte durée.

En outre, cette obligation administrative supplémentaire est liée à une sanction dans le seul chef des employeurs, alors qu'aucune sanction n'est plus prévue pour les travailleurs qui, malgré les efforts fournis par l'employeur, n'accepteraient pas son offre de formation pendant des périodes de chômage temporaire.

Pour leur part, les membres représentant les organisations de travailleurs sont d'avis que le système incitera les entreprises à réfléchir davantage à la formation de leurs propres travailleurs et que le système proposé est suffisamment souple pour répondre à cet objectif. Maintenant que les entreprises sont confrontées aux conséquences d'une économie de la connaissance mondialisée, mais aussi en raison du vieillissement et des pénuries de main-d'œuvre attendues, a fortiori en ce qui concerne les professions sensibles, ils estiment que ce système peut contribuer à la poursuite du développement des travailleurs de l'entreprise, qui pourraient ainsi combler une partie de ces pénuries.

Par ailleurs, ils jugent qu'une formation qui correspond suffisamment aux besoins du travailleur lui offre des perspectives et le motivera à y participer. Dans ce sens, ils considèrent que le plan de formation doit se greffer sur les besoins individuels du travailleur dans le cadre de son accompagnement de carrière et se baser sur la situation propre à l'entreprise.

2. Sans préjudice de ces préoccupations des organisations d'employeurs et de travailleurs, le Conseil est cependant parvenu aux propositions unanimes suivantes en vue d'améliorer la praticabilité dans les entreprises du système concret qui est soumis pour avis.

Tout d'abord, il indique qu'il est favorable au principe que les employeurs prévoient des formations pendant certaines périodes de chômage temporaire en vue d'améliorer l'employabilité des travailleurs, mais il souhaite formuler deux observations dans ce cadre.

En premier lieu, comme point de départ général, il constate que la participation à une formation est subordonnée au système du chômage temporaire. L'objectif ne peut pas être que ce dernier soit uniquement utilisé pour prévoir des formations. En effet, il laisse un répit aux entreprises en cas de difficultés économiques, afin d'éviter que les employeurs ne doivent procéder à des licenciements pour manque de travail.

En second lieu, il souligne que le système qui incite à prévoir des formations durant des périodes de chômage temporaire doit être praticable, étant donné qu'il n'est pas simple de faire correspondre les formations aux périodes en question.

Le système du chômage temporaire est en effet fluctuant, donc imprévisible. Ainsi, une augmentation inattendue du travail peut avoir pour conséquence que le travailleur doit reprendre le travail avant d'avoir achevé la formation. En outre, il est aussi possible que les jours de formation prévus ne coïncident pas toujours avec les jours de chômage (par exemple dans le cas d'équipes de week-end).

Dans cette perspective, l'offre de formation doit être suffisamment flexible pour répondre au caractère fluctuant des périodes de chômage temporaire. Il doit ainsi être possible d'entamer les formations à court terme et de les faire avoir lieu pendant les périodes de chômage temporaire.

Compte tenu de l'inquiétude des partenaires sociaux concernant certaines offres de formation, le Conseil considère qu'il est indispensable au succès de la formule que l'offre réelle de formation dans les régions, et notamment l'offre proposée par les organismes régionaux, soit accessible, entre autres au niveau géographique, et adéquate pour toutes les entreprises, quelle que soit leur taille.

En ce qui concerne cette offre de formation, le Conseil constate qu'une certaine dynamique s'est développée en la matière au niveau sectoriel, vu le fonctionnement et l'expérience des fonds de formation sectoriels.

Afin d'apporter en outre une solution à la charge administrative et organisationnelle provoquée par le nouveau système, il propose de prévoir dans celui-ci que les entreprises pourraient avoir recours, pour cette obligation, à la dynamique et à l'expérience qui se sont déjà développées dans différents secteurs. Plus précisément, il faudrait prévoir que les secteurs peuvent développer à cet égard un cadre sectoriel auquel les entreprises peuvent souscrire.

Il souligne toutefois que le recours à cette expertise sectorielle ne peut pas porter atteinte aux discussions sur le plan de formation qui doivent avoir lieu au niveau de l'entreprise comme prévu dans l'avant-projet de loi. Bien qu'au cours de cette procédure d'information et de consultation, l'entreprise puisse choisir de souscrire à un cadre élaboré par convention collective de travail au niveau sectoriel, il faut toujours tenir compte, lors de l'élaboration de ce cadre, de la réalité au niveau de l'entreprise.

Cela implique que, sans préjudice de la décision de l'entreprise de souscrire au cadre élaboré au niveau sectoriel, il faut au moins, comme dans le cadre prévu dans l'avant-projet de loi, qu'un échange de vues ait lieu au niveau de l'entreprise, pour permettre ainsi un dialogue au sein de celle-ci sur les objectifs poursuivis par la formation et sur les moyens mis en œuvre par l'employeur, et pour par conséquent garantir que la formation soit dispensée.

Le Conseil estime que l'on apporte de la sorte une solution aux charges administratives des entreprises individuelles, sans perdre de vue la situation propre à l'entreprise.

En ce qui concerne la sanction, le Conseil constate l'incertitude entourant la sanction prévue à l'article 51, § 7, premier alinéa ou à l'article 77/4, § 6, premier alinéa de la loi relative aux contrats de travail. Il insiste par conséquent pour que l'ONEM clarifie suffisamment les modalités à appliquer pour la déclaration et rédige des directives claires à ce sujet. Plus précisément, il est d'avis que, lorsque l'employeur effectue une troisième communication en matière de chômage économique et risque donc une sanction sur la base de l'avant-projet de loi soumis pour avis, l'ONEM doit lui donner un signal au moyen d'une notification, de sorte qu'il puisse en prévoir les conséquences.

En ce qui concerne cette notification, le Conseil propose de poursuivre les discussions sur les modalités concrètes d'application au sein du comité de gestion de l'ONEM. Dans ce cadre, il demande d'appliquer une politique de tolérance au cours d'une première période après l'entrée en vigueur du système.

B. Remarque technique

Le Conseil propose de remplacer, dans la version française de l'article 2, troisième tiret du projet d'arrêté royal en question, le mot « dispense » par le mot « dispensation », le premier ayant une autre signification que celle visée par le législateur.

C. Plan de formation et évaluation

Le Conseil constate que l'article 2 du projet d'arrêté royal dispose que le plan de formation doit mentionner précisément l'identité et les coordonnées du dispensateur de la formation.

Vu le caractère fluctuant du système du chômage temporaire, il estime qu'il est difficile de conclure à l'avance des accords contraignants avec des tiers/dispensateurs de formations, ce qui fait que toutes les informations ne sont pas connues à l'avance de l'employeur.

Le Conseil demande par conséquent à la ministre de l'Emploi d'entreprendre les démarches nécessaires pour que les coordonnées des dispensateurs de formations soient disponibles, au plus tard après que la formation a été dispensée.

Le Conseil insiste sur le fait qu'une évaluation globale du système d'offre de plans de formation imposé aux entreprises, en cas de suspension de l'exécution du régime de travail selon les modalités exposées dans le nouveau système sur lequel il a été consulté, soit effectuée au plus tard deux ans après sa mise en vigueur. Cette évaluation se basera utilement sur les données collectées par l'ONEM, les services régionaux de l'emploi, les fonds sectoriels et les dispensateurs de formations. Le Conseil se penchera sur les modalités pratiques de cette collecte de données.
