

Le deal pour l'emploi en bref – ce qui change pour votre entreprise

Le 20 novembre dernier, la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail - plus connue sous le nom de "deal pour l'emploi" - est entrée en vigueur. Le deal pour l'emploi introduit un certain nombre de réformes visant à assurer un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, d'une part, et à promouvoir l'emploi, d'autre part. Nous vous présentons ci-dessous les mesures les plus importantes.

1. La semaine de 4 jours et le régime de travail alterné

Les travailleurs à temps plein peuvent désormais demander à leur employeur d'effectuer leur prestation hebdomadaire sur 4 jours au lieu de 5, ou d'organiser leur temps de travail selon un cycle bimensuel, en effectuant plus d'heures une semaine (jusqu'à 9 heures par jour et 45 heures par semaine) qu'ils compensent directement en travaillant moins la semaine suivante. L'initiative en revient entièrement au travailleur. Ce n'est qu'avec une motivation adéquate que l'employeur pourra refuser la demande. Les employeurs qui souhaitent accéder à la demande devront respecter certaines formalités (par exemple, modification du règlement du travail, conclusion d'un accord, etc.) Les travailleurs qui soumettent une demande à leur employeur bénéficient d'une protection contre le licenciement.

2. Modification du délai de notification de l'horaire de travail variable

Le délai de notification des horaires variables à temps partiel passera de 5 à au moins 7 jours ouvrables à l'avance. Des dérogations restent possibles par Convention collective de travail sectorielle, à condition de respecter un délai de notification minimum de 3 jours ouvrables. La loi prévoit également certaines dispositions transitoires pour les Conventions collectives de travail conclues avant le changement de la loi. Des dispositions transitoires spécifiques sont prévues pour un nombre limité de secteurs (notamment l'horticulture et le nettoyage).

3. Le droit à la déconnexion

À partir du 1er janvier 2023, tout employeur de plus de 20 travailleurs aura l'obligation de fixer le droit à la déconnexion des travailleurs (modalités et mise en œuvre) dans une convention collective d'entreprise ou dans le règlement du travail. Il faudra pour ce faire élaborer des lignes directrices et mettre en place des actions de sensibilisation à l'utilisation raisonnable des outils numériques (courrier électronique, téléphone portable, etc.). Compte tenu de l'échéance du 1er janvier 2023, et étant donné que la modification du règlement de travail ou la conclusion d'une Convention collective de travail nécessite du temps et de la concertation, il est conseillé de s'y préparer dès maintenant, même si le SPF emploi annoncé que le dépôt de la convention collective de travail ou la transmission d'une copie du règlement de travail sera possible jusqu'au 31 mars 2023 dans les faits.

4. Le trajet de transition

Dans le cadre d'une activation meilleure et plus rapide des travailleurs après leur licenciement, les travailleurs licenciés moyennant un préavis peuvent désormais commencer à travailler pour un autre employeur (l'utilisateur) pendant leur période de préavis, pour être ensuite employés de manière permanente par l'utilisateur. Cette nouvelle forme de mise à disposition de personnel autorisée s'effectue par le biais d'un bureau d'intérim ou d'un service régional de l'emploi. Plusieurs formalités doivent toutefois bien entendu être respectées.

5. Promotion de l'employabilité des travailleurs après leur licenciement

Pour les travailleurs licenciés à partir du 1er janvier 2023 et bénéficiant d'un préavis d'au moins 30 semaines, la période de préavis sera désormais divisée en deux parties : une première partie (préavis ou indemnité correspondant aux 2/3 de la période, avec un minimum de 26 semaines) et une seconde partie (préavis ou indemnité correspondant à la partie restante).

En cas de licenciement avec un préavis à prester, le travailleur pourra s'absenter du travail avec maintien de son salaire, dès le début du préavis pour participer à des activités favorisant l'employabilité (par exemple, formation, coaching, etc.), qui seront financées par les cotisations patronales dues pendant la deuxième partie. Concrètement, cela signifie que le travailleur dispose en quelque sorte, d'un budget de formation, à hauteur des cotisations patronales 'ONSS sur la deuxième partie. La formation peut être suivie pendant toute la période de préavis avec maintien du salaire et sans frais pour le travailleur et ce, tant et aussi longtemps que le budget le permet. En cas de licenciement avec versement d'une indemnité de préavis, le travailleur devra - tant qu'il n'a

pas de nouvel emploi - se tenir à disposition pour suivre des mesures similaires.

Veillez noter que cette mesure ne s'applique pas lorsqu'un trajet de transition est lancé.

6. Des règles plus souples pour le travail de nuit dans l'E-Commerce

Dans le secteur du e-commerce (par exemple Amazon, bol.com, etc.), il sera désormais possible de demander aux travailleurs d'effectuer du travail de nuit volontaire de 20 heures à minuit et à partir de 5 heures du matin, à condition qu'une convention collective soit conclue avec l'accord d'un seul syndicat. Le règlement de travail ne doit pas être modifié. Les entreprises où le travail du soir n'était pas encore possible peuvent lancer un projet pilote d'une durée maximale de 18 mois, à condition que certaines formalités soient remplies (par exemple, les notifications obligatoires à l'inspection sociale et la consultation des organes de concertation sociale au sein de l'entreprise).

7. Une meilleure protection pour les travailleurs des plateformes

Les personnes travaillant dans l'économie des plateformes (par exemple Deliveroo, Uber, etc.) bénéficieront désormais d'une meilleure protection juridique. À partir du 1er janvier 2023, les travailleurs de plateforme seront (de manière réfragable) présumés être engagés dans les liens d'un contrat de travail si leur relation de travail répond à des critères spécifiques. Pour les travailleurs indépendants de plateforme, une assurance obligatoire contre les accidents du travail devra également être souscrite à l'avenir (date d'entrée en vigueur à déterminer).

8. Plan de formation annuel et journées de formation

Les entreprises de plus de 20 travailleurs doivent établir un plan de formation avant le 31 mars de chaque année (et pour la première fois avant le 31 mars 2023), en accordant une attention particulière aux groupes à risque tels que les travailleurs de plus de 50 ans. Les partenaires sociaux peuvent déterminer par convention collective sectorielle les exigences minimales auxquelles doit répondre le plan de formation annuel. En outre, en fonction de la taille de l'entreprise, un droit individuel à la formation sera mis en place pour les travailleurs. Les entreprises de moins de 10 travailleurs sont exemptées de cette obligation.

9. Monitoring de la diversité

Enfin, le « suivi scientifique » de la diversité se fera désormais au niveau sectoriel. Un service spécialisé au sein du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale établira chaque année des fiches sectorielles de la structure de l'emploi sur la base des critères protégés par les lois anti-discrimination. Tous les deux ans, ces données seront transmises aux (sous-)commissions paritaires, qui devront ensuite rédiger un rapport sur leur secteur. Si ce rapport ne permet pas d'expliquer les différences observées entre les entreprises en matière de diversité, la (sous)commission paritaire devra établir un plan d'action. Cette réglementation sera précisée par un Arrêté Royal .

Pour toutes questions concernant le deal pour l'emploi et ses éventuelles conséquences au sein de votre entreprise, veuillez contacter notre équipe de droit du travail.

Sofie, Christine, Evi, Sara et Mira

Mechelsesteenweg 127A, b1 - 2018 Anvers

t. +32 3 260 98 60 | +32 2 790 44 44

Rue de la Régence 58 boîte 8 - 1000 Bruxelles

info@schoups.be

www.schoups.com