

1.1 FOCUS SUR LA COMBINAISON TRAVAIL ET VIE PRIVÉE

1. La semaine de travail de 4 jours

Semaine de travail de quatre jours	Possibilité de prester le même temps de travail réparti sur 4 jours (au lieu de 5)
Formalités	<ul style="list-style-type: none"> - Introduction via le règlement de travail (38h → maximum de 9.5h par jour) ou une CCT d'entreprise (entre 38h et 40h → maximum de 10h par jour). - L'initiative repose sur le travailleur: demande écrite et pour un maximum de 6 mois (renouvelable). - L'employeur peut refuser moyennant une motivation écrite endéans un délai d'un mois. - Convention écrite, comportant certaines mentions obligatoires (début et fin de la journée de travail ; heures et durée des périodes de repos ; jours d'interruption régulière du travail ; début et fin de la période d'application). - Demande et convention doivent être conservées durant 5 ans après la période d'application (sanction : niveau 2). - Evaluation par le Conseil National du Travail (CNT) après deux ans.
Conséquences	<ul style="list-style-type: none"> - Pas d'heures supplémentaires volontaires le "5^{ème}" jour de la semaine. - Pas de licenciement en raison de la demande, mais aucune sanction spécifique.
Entrée en vigueur	10 ^{ème} jour après la publication au Moniteur belge.
To do's	<ul style="list-style-type: none"> - Examiner si vous souhaitez introduire une semaine de travail de quatre jours. - Si oui, négocier avec les syndicats. - Conclure une CCT ou adapter le règlement de travail + modèle d'une convention individuelle. - Réfléchir à des arguments pour refuser la demande.

2. Semaine de travail alternée

Semaine de travail alternée	Possibilité de rendre le temps de travail plus flexible en travaillant plus une semaine et moins la semaine suivante. Visant principalement les parents divorcés et les employés en coparentalité.
------------------------------------	--

Formalités	<ul style="list-style-type: none"> - Modification du règlement de travail avec les mentions obligatoires (temps de travail hebdomadaire moyen ; les jours durant lesquels les services peuvent être prestés ; les périodes journalières durant lesquelles les services peuvent être prestés ; temps de travail journalier minimum et maximum (max. 9h) ; temps de travail hebdomadaire minimum et maximum (max. 45h)). - L'initiative repose sur le travailleur: demande écrite et pour un maximum de 6 mois (renouvelable). - L'employeur peut refuser moyennant motivation écrite endéans un délai d'un mois. - Convention écrite, reprenant certaines mentions obligatoires (cycle défini ; début et fin de la période d'application). - Demande et convention doivent être conservées durant 5 ans après la période d'application (sanction: niveau 2). - Evaluation par le CNT après deux ans.
Conséquences	<ul style="list-style-type: none"> - Pas d'heures supplémentaires pendant la semaine durant laquelle le travailleur travaille moins. - Pas de licenciement en raison de la demande, mais aucune sanction spécifique. - Employé a toujours le droit de mettre fin à ce système de manière unilatérale, pour autant que l'employeur en soit informé 2 semaines avant le début d'un nouveau cycle.
Entrée en vigueur	10 ^{ème} jour après la publication au Moniteur belge.
To do's	<ul style="list-style-type: none"> - Adapter le règlement de travail + modèle d'une convention individuelle. - Réfléchir à des arguments pour refuser une demande.

3. Droit à la déconnexion et à être hors ligne

Droit à la déconnexion et à être hors ligne	<ul style="list-style-type: none"> - Obligation d'introduire des règles écrites sur les modalités du droit à la déconnexion, ce qui va au-delà de l'obligation précédente de concertation concernant la déconnexion. - Pour les employeurs du secteur privé occupant plus de 20 travailleurs.
Formalités	<ul style="list-style-type: none"> - CCT ou adaptation du règlement de travail, sauf si CCT sectorielle ou CCT de la CNT. - Mentions obligatoires: <ul style="list-style-type: none"> • Modalités pratiques du droit des travailleurs à ne pas être joignables en dehors de ses heures de travail (ex. consignes pour ne pas répondre aux emails et aux appels téléphoniques, désactivation des serveurs)

	<p>en dehors des heures de travail, activation des messages automatiques durant les absences, utilisation d'une signature de courriel qui souligne la non-nécessité d'une réponse immédiate) ;</p> <ul style="list-style-type: none"> • consignes relatives à l'utilisation des outils digitaux ; • formation et actions de sensibilisation des travailleurs et des managers sur l'utilisation raisonnable d'outils digitaux. <p>- Evaluation par le CNT avant le 30 juin 2024.</p>
Entrée en vigueur	<p>- 10^{ème} jour après la publication au Moniteur belge.</p> <p>- Dépôt de la CCT / règlement de travail au SPF ECTS (respectivement à la Direction générale des Relations collectives de travail et à la Direction générale Contrôle des Lois sociales) au plus tard le 1^{er} janvier 2023.</p>
To do's	<p>- En discuter avec les syndicats.</p> <p>- Vérifier les initiatives sectorielles. S'il n'y en a aucune, conclure une CCT ou adapter le règlement de travail.</p> <p>- Préparer les formations et les actions de sensibilisation.</p>

4. Information plus rapide concernant les horaires variables de travail à temps partiel

Information plus rapide concernant les horaires variables de travail à temps partiel	Travailleurs doivent être informés de leur horaire de travail 7 jours ouvrables à l'avance (au lieu de 5).
Formalités	<ul style="list-style-type: none"> - adaptation du règlement de travail endéans les 9 mois suivant l'entrée en vigueur de la réglementation. - Possibilité de modifier la durée minimale de publication à travers une CCT ayant une force obligatoire générale en vertu d'un AR, mais la durée est portée à 3 jours ouvrables à l'avance (au lieu d'un jour ouvrable à l'avance). - Les CCT sectorielles qui prévoient une durée minimale de 3 jours ouvrables resteront en principe applicables jusqu'au 31 décembre 2022 au plus tard (certaines exceptions s'appliquent à certains secteurs spécifiques).
Entrée en vigueur	10 ^{ème} jour après la publication au Moniteur belge.

To do's

Adapter le règlement de travail.

1.2 ENGAGEMENT EN FAVEUR DE LA FORMATION ET D'UN CHANGEMENT D'EMPLOI PLUS RAPIDE

5. Plans de formation

Plan de formation	<ul style="list-style-type: none">- Plan obligatoire (à compter du 31 mars de chaque année), comprenant une vue d'ensemble des formations formelles et informelles et les groupes de travailleurs cibles auxquels celles-ci sont destinées.- Attention spécifique sur les groupes à risques, les métiers en pénurie, les travailleurs d'origine étrangère et les personnes handicapées.- Uniquement applicable aux employeurs du secteur privé et occupant plus de 20 travailleurs.
Formalités	<ul style="list-style-type: none">- avis préalable des organes de concertation (conseil d'entreprise, à défaut, la délégation syndicale, à défaut les travailleurs), au plus tard le 15 mars de chaque année.- évaluation par le CNT avant le 30 juin 2024.
Entrée en vigueur	1 septembre 2022 (rétroactif).
To do's	<ul style="list-style-type: none">- Organiser en temps utiles les concertations avec les organes de concertation ou les travailleurs.- Établir un plan avant le 31 mars 2023.

6. Droit individuel à la formation

Droit individuel à la formation	<ul style="list-style-type: none">- Droit à 4 jours de formation payés par an à partir de 2023, 5 jours à partir de 2024 pour les travailleurs à temps plein.- Applicable uniquement aux employeurs du secteur privé occupant au moins 10 travailleurs. Les employeurs occupant entre 10 à 20 travailleurs peuvent limiter le droit à la formation à 1 jour par an.
Formalités	<ul style="list-style-type: none">- Via une CCT ayant une force obligatoire générale ou l'attribution de jours de formation sur un compte formation individuel, avec des mentions spécifiques pour le compte formation individuel (identité du travailleur ; régime de travail ; CP compétente ; crédit formation ; nombre de jours de formation pris et restants ; trajectoire de croissance).

	- Informer chaque nouveau travailleur de l'existence du compte formation individuel.
Conséquences	<ul style="list-style-type: none"> - pas de sursalaire si en dehors des heures de travail normales. - les jours de formation non-pris sont reportés à l'année suivante. Après 5 ans, le solde est remis à 0. - en cas de licenciement par l'employeur qui n'est pas imputable au travailleur : droit de prendre les crédits formation durant la période de préavis ; avantage acquis en vertu du contrat de travail inclus dans l'indemnité compensatoire de préavis (la méthode de calcul doit encore être déterminée par un Arrêté royal).
Entrée en vigueur	Jour de la publication au Moniteur belge.
To do's	Modèle de compte formation – suivre les initiatives sectorielles.

7. Meilleure employabilité après le licenciement

Employabilité après le licenciement	<ul style="list-style-type: none"> - Réinstaura une mesure antérieure du Statut unique qui n'a jamais été mise en œuvre dans la pratique. - Possibilité pour les travailleurs bénéficiant d'un préavis d'au moins 30 semaines de prendre des mesures d'amélioration de l'employabilité (par exemple, un reclassement ou une formation) pendant la période de préavis, d'une valeur égale aux contributions de l'employeur pour 1/3 de la période de préavis. - Lien avec le système d'outplacement n'est pas encore clair.
Formalités	- évaluation par le CNT avant le 30 juin 2024.
Entrée en vigueur	<ul style="list-style-type: none"> - 1 janvier 2023. - Applicable aux licenciements à partir du 1er janvier 2023 (donc pas aux périodes de préavis déjà en cours).
To do	Inclure dans la checklist en cas de licenciement.

8. Trajet de transition après licenciement

Trajet de transition après licenciement	<ul style="list-style-type: none"> - Possibilité de transfert vers un nouvel employeur via le trajet de transition pendant la période de préavis après licenciement avec préavis. - Peut tant être proposé par l'employeur que demandé par le travailleur.
Formalités	<ul style="list-style-type: none"> - Convention conclue entre 4 parties requise (employeur, travailleur, employeur-utilisateur, entreprise de travail intérimaire ou service public régional de l'emploi). - Evaluation par le CNT avant le 30 juin 2024.
Conséquences	<ul style="list-style-type: none"> - L'employeur paie le salaire ; l'employeur-utilisateur couvre une partie (le montant n'est pas déterminé). - La résiliation anticipée est toujours possible à l'initiative de l'employé ou de l'employeur-utilisateur. - L'employeur-utilisateur embauche le travailleur en vertu d'un contrat de travail à durée indéterminée après la fin du programme de transition. <ul style="list-style-type: none"> • Dans le cas contraire, versement par l'employeur-utilisateur d'une indemnité égale au salaire pour la moitié de la durée du processus de transition au travailleur. - L'ancienneté acquise pendant le trajet de transition est prise en compte dans le délai de préavis de l'employeur-utilisateur. - L'ancienneté acquise chez l'employeur compte pour l'interruption de carrière et le crédit-temps (y compris les congés thématiques) chez l'employeur-utilisateur.
Entrée en vigueur	10 ^{ème} jour après la publication au Moniteur belge.
To do	Inclure dans la checklist en cas de licenciement.

1.3 TRAVAILLEURS DANS L'ÉCONOMIE DE PLATEFORMES – E-COMMERCE

9. Économie de plateformes:

Quoi	- Introduction d'une présomption (réfragable) de l'existence d'un contrat de travail basé sur l'évaluation de la relation d'autorité à travers 8 critères (ex. exclusivité auprès de la plateforme).
-------------	--

	<ul style="list-style-type: none"> - Assurance accidents du travail pour tous les travailleurs de plateformes (en ce compris les travailleurs indépendants). <ul style="list-style-type: none"> • Sanction: niveau 2 (Code de droit économique)
Formalités	<ul style="list-style-type: none"> - Évaluation intermédiaire après un an et évaluation finale après deux ans.
Entrée en vigueur	<ul style="list-style-type: none"> - 1 janvier 2023 (présomption réfragable). - À une date qui sera déterminée par le Roi (assurance).

10. E-commerce:

Quoi	Introduction d'un système volontaire de travail de nuit (entre 20 heures et minuit) dans le commerce électronique à travers deux systèmes.
Formalités	<ol style="list-style-type: none"> 1. Via CCT 2. Expérience sur une période maximale de 18 mois durant laquelle les employés peuvent travailler volontairement entre 20 heures et minuit.. <ul style="list-style-type: none"> • Les organes consultatifs doivent être impliqués (Conseil d'entreprise, ou CPPT, ou DS, ou travailleurs). • SPF ETCS et CP compétente doit en être informé par écrit. <ul style="list-style-type: none"> - Les travailleurs qui (n') ont (pas) introduit de demande pour y participer jouissent d'une protection contre le licenciement.
Entrée en vigueur	10 ^{ème} jour après la publication au Moniteur belge.
To do	Discussion possible sur le travail de nuit.

1.4 DIVERSITÉ AU TRAVAIL

Quoi	<ul style="list-style-type: none"> - Monitoring par le SPF ETCS de la diversité par secteur au moyen de fiches sectorielles concernant la structure de l'emploi par secteur d'activités.
-------------	---

	- Après avoir reçu les fiches sectorielles, chaque secteur doit faire un rapport à ce sujet et éventuellement aussi un plan d'action pour éliminer les différences.
Entrée en vigueur	Jour de la publication au Moniteur belge.
To do	Aucun pour les employeurs individuels.

1.5 LES MÉTIERS EN PÉNURIE

Quoi	Les industries doivent établir tous les deux ans une liste des métiers en pénurie, un rapport sur les raisons de cette liste et un avis avec les mesures à prendre.
Entrée en vigueur	10 ^{ème} jour après la publication au Moniteur belge. La première fois avant le 1 ^{er} janvier 2023.
To do	Aucun pour les employeurs individuels.