

Federal Learning Account

1 QU'EST-CE QUE LE FLA

Le Federal Learning Account (FLA) est un nouvel outil en ligne mis en place le 1^{er} avril 2024 par les autorités belges suite au Deal pour l'emploi afin de garantir le droit à la formation des travailleurs par l'enregistrement des formations sur cet outil.

Au niveau de la formation, la Loi du 3 octobre 2022 (Deal pour l'emploi) impose 3 obligations à charge de tous les employeurs relevant du secteur privé :

1. Établir un plan de formation pour les employeurs comptant au moins 20 travailleurs.
2. L'octroi d'un droit individuel à la formation.
3. L'enregistrement du droit à la formation et/ou des formations dans le FLA.

2 COMMENT FAIRE ?

L'employeur a accès au FLA via le site : <http://www.mycareer.be/>

3 QUAND ?

L'enregistrement doit être finalisé pour le **31/11/2024**.

4 COMBIEN DE JOURS DE DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION ? DOIS-JE ÉTABLIR UN PLAN DE FORMATION ?

Nombre de travailleurs	< 10 travailleurs	10 à 20 travailleurs	> 20 travailleurs
Droit individuel à la formation/ETP (2024)	/	1 jour de formation/an	4 jours en 2023 5 jours en 2024
Obligation d'élaborer un plan de formation	NON	NON	OUI

5 QUELLES FORMATIONS SONT ENREGISTRÉES DANS LE FLA ?

- Nom, prénom, n° de registre national, date et lieu de naissance, domicile et NISS de chaque travailleur ;
- Régime de travail ;
- Commission(s) paritaire(s) dont relève le travailleur ;
- Droit individuel et/ou sectoriel à la formation (données relatives à une éventuelle CCT sectoriel reconnaissant un droit individuel ou sectoriel à la formation ;
- Le nombre de jours de formation auquel à droit le travailleur ;
- Le nombre de jours de formation déjà suivis ;
- Quelques détails de bases sur les formations suivies (intitulé, date(s), nature, financement, ...)
- Le solde de crédit de formation (nombre de jours de formation promérités diminués du nombre de jours suivis) ;
- Des données concernant les mesures d'employabilité.

L'objectif du FLA est de *remplacer* le compte formation individuel.

6 OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

Selon la nouvelle législation, les employeurs doivent :

1. Encoder trimestriellement les données sur leur personnel dans le FLA :
 - Pour les personnes déjà employées, l'encodage doit être fait dans les mêmes délais que la DmfA, c'est-à-dire à la fin du mois qui suit le trimestre (par exemple, au plus tard le 30 avril pour les données du premier trimestre).
 - Pour les nouveaux employés engagés en cours de trimestre, l'encodage doit être fait dans les 60 jours suivant leur entrée en service.
 - Pour les employés qui quittent l'entreprise, l'encodage doit être fait dans les 30 jours suivant la Dimona (au-delà de ce délai, l'employeur n'aura plus accès au compte individuel de la personne).
2. Corriger, pour tout le personnel, les informations fournies par d'autres opérateurs, y compris :
 - Les informations encodées par des opérateurs de formation.
 - Les données enregistrées pour le compte de l'employeur par un secrétariat social ou un autre mandataire.
 - Les calculs automatiques faits par Sigedis, le gestionnaire du compte, à partir des données disponibles.

L'employeur est responsable de l'exactitude des données dans le compte fédéral et doit corriger les erreurs ou les informations incomplètes dans les délais légaux. Conformément au RGPD, il est responsable du traitement des données et doit répondre aux demandes de correction des employés.

3. Informer les travailleurs de :
 - L'existence du FLA ;

- Les données traitées dans le FLA ;
- La finalité du traitement des données ;
- La durée de conservation ;
- Le statut du crédit de formation.

7 QU'EST-CE QU'UN PLAN DE FORMATION ET COMMENT EN ÉLABORER UN ?

Cette rubrique ne concerne que les employeurs qui emploient au moins 20 travailleurs.

La Loi du 3 octobre 2022 a également instauré une obligation, dans le chef de l'employeur, de rédiger un plan annuel de formation.

Le plan de formation est un document qui liste « les formations ainsi que le groupe-cible des travailleurs.les à qui elles sont destinées »¹. Dans ce plan, une attention particulière doit être portée aux personnes issues de groupes à risques et en particulier aux travailleurs âgés d'au moins 50 ans, les fonctions qui relèvent d'un métier en pénurie et les travailleurs.les porteurs.les de handicap².

Le plan doit porter au minimum sur les formations formelles et informelles³ :

- Formelles : cours et stages conçus par des formateurs ou des orateurs (haut degré d'organisation du formateur ou de l'institution de formation, dans un lieu nettement séparé du lieu de travail, formations en groupes)⁴.
- Informelles : formations autres que les formations formelles et qui sont en relation directes avec le travail⁵.

Le plan de formation doit être rédigé **avant le 31 mars** chaque année.

¹ Loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au droit du travail, art. 35, e), *M.B.*, 10 novembre 2022.

² Loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au droit du travail, art. 36, al. 4 et 5, *M.B.*, 10 novembre 2022.

³ Loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au droit du travail, art. 36, al. 7, *M.B.*, 10 novembre 2022.

⁴ Loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au droit du travail, art. 35, a), *M.B.*, 10 novembre 2022.

⁵ Loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au droit du travail, art. 35, b), *M.B.*, 10 novembre 2022.

Un projet de plan doit être présenté à votre Conseil d'Entreprise, à défaut, votre délégation syndicale, à défaut, vos travailleurs pour le **15 mars** au plus tard. Ainsi, le CE, la DS ou les travailleurs disposent de suffisamment de temps pour revoir ou accepter la proposition de l'employeur.

Le plan annuel de formation doit être déposé par voie électronique sur le site : <https://www.transfert.emploi.belgique.be>

8 QUE FAIRE SI UN TRAVAILLEUR A ENCORE DU CRÉDIT DE FORMATION À LA FIN DE L'ANNÉE ?

La période actuelle débutera le 1^{er} janvier 2024 et prendra fin le 31 décembre 2028.

- ➔ Si les jours de formation n'ont pas été utilisés au cours d'une année, le solde restant pourra être reporté ultérieurement jusqu'au 31 décembre 2028, au plus tard. Le compteur sera remis à 0 en 2029.
- ➔ Si le nombre de jours de formation déjà suivis est supérieur à celui prévu par la loi ou prévu sectoriellement et que l'employeur y avait donné son accord, ces jours ne peuvent pas être déduits des droits à la formation des années suivantes.
- ➔ Si un travailleur quitte son emploi, le solde ne peut pas être transféré auprès du nouvel employeur.