

---

## NOTE UNISOC

### Transposition en droit belge de la directive relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles par voie de législation et de convention collective de travail

---

#### Table des matières

<b>1</b>	<b>Préambule</b> .....	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Loi</b> .....	<b>4</b>
2.1	Introduction.....	4
2.2	Informations sur la relation de travail.....	4
2.2.1	Nouvelle législation (art. 4 - 7).....	5
2.2.2	Modification de la loi relative aux contrats de travail (art. 8 - 10 et art. 18).....	8
2.2.3	Modification de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire (art. 11 - 12) .....	8
2.2.4	Modification de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail (art. 13 - 17) ...	9
2.3	Exigences minimales concernant les conditions de travail .....	9
2.3.1	Emplois parallèles (art. 20) .....	9
2.3.2	Formations obligatoires (art. 21 – 22) .....	9
2.3.3	Transition vers une autre forme d'emploi (art. 23) .....	10
2.3.4	Durée maximale des clauses d'essai (art. 24 - 25).....	10
2.3.5	Prévisibilité minimale du travail (art. 26 - 28) .....	10
2.4	Protection contre le traitement défavorable et le licenciement (art. 30 – 32).....	10
2.5	Surveillance (art. 33).....	11
2.6	Modification du Code pénal social .....	11
2.6.1	La prévisibilité minimale du travail (art. 34 - 35).....	11
2.6.2	Les formations gratuites obligatoires (art. 36 - 37) .....	11
2.6.3	Emplois parallèles (art. 38 – 39) .....	11
2.6.4	Une autre forme d'emploi (art. 40 – 41) .....	12

---

2.6.5	Les informations en ce qui concerne la relation de travail (art. 42 – 43) .....	12
2.6.6	Sanctions en cas d'infraction aux mentions obligatoires du règlement de travail (art. 44 – 46)	12
<b>2.7</b>	<b>Entrée en vigueur (art. 47) .....</b>	<b>13</b>
<b>3</b>	<b>CCT n° 161 .....</b>	<b>14</b>
<b>3.1</b>	<b>Portée et objet de la CCT (art. 1 – 2) .....</b>	<b>14</b>
<b>3.2</b>	<b>Champ d'application (art. 3 – 4) .....</b>	<b>14</b>
<b>3.3</b>	<b>Conditions du droit de demander une forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres (art. 5) .....</b>	<b>14</b>
<b>3.4</b>	<b>Le droit de demander une forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres (art. 6) .....</b>	<b>15</b>
<b>3.5</b>	<b>Mise en œuvre du droit de demander une forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres.....</b>	<b>16</b>
3.5.1	Modalités de la demande (art. 7) .....	16
3.5.2	Réponse de l'employeur .....	17
<b>3.6</b>	<b>Garanties de l'exercice du droit de demander une forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres.....</b>	<b>18</b>
3.6.1	Traitement défavorable (art. 14) .....	18
3.6.2	Renouvellement d'un contrat de travail à durée déterminée (art. 15) .....	19
3.6.3	Licenciement (art. 16).....	19
3.6.4	Cumul (art. 17).....	20
<b>3.7</b>	<b>Entrée en vigueur de la convention collective de travail (art. 18) .....</b>	<b>21</b>

---

## 1 PRÉAMBULE

---

La directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne devait être transposée en droit belge. La directive a été transposée dans la [loi du 7 octobre 2022](#) visant à transposer partiellement la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne. À l'instar de la directive, la loi prévoit la possibilité de régler certaines questions par le biais d'une convention collective de travail au sein du Conseil national du travail. Les partenaires sociaux interprofessionnels ont donc mis cette possibilité à profit et conclu la CCT n° 161 du 27 septembre 2022 concernant le droit de demander une forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres en vue de la transposition des articles 12, 17 et 18 de la directive.

Les partenaires sociaux s'écartent de la loi en matière de transition vers une autre forme d'emploi, de prévisibilité du travail et de protection contre le traitement défavorable et le licenciement.

Les paragraphes qui suivent traitent, d'une part, de la loi transposant la directive en une nouvelle réglementation belge sur les conditions de travail transparentes et prévisibles et, d'autre part, des modifications apportées à la loi relative aux contrats de travail, à la loi sur l'emploi temporaire, à la loi sur les règlements de travail et au Code pénal social. Le contenu de la CCT est exposé en conclusion.

---

## 2 LOI

---

### 2.1 INTRODUCTION

---

La directive comporte deux volets : d'une part, la mise à jour des règles d'information des travailleurs (voir section 2.2) et, d'autre part, l'établissement d'un ensemble de droits minimaux pour chaque travailleur (voir section 2.3).

Le droit du travail belge prévoit déjà de nombreuses obligations d'information du travailleur sur la relation de travail, via le contrat de travail, le règlement de travail, la fiche fiscale, etc. Un nouveau document à délivrer au début de la relation de travail est introduit. Son contenu correspond en partie à celui du compte individuel, mais ce document doit être remis seulement deux mois après le début de la relation de travail, ce qui est trop tard selon la nouvelle directive. D'autres éléments sont généralement inclus dans un contrat de travail. Les informations individuelles et les informations collectives nécessaires sont décrites ci-dessous.

La directive insère également un certain nombre de droits minimaux, couvrant la période d'essai, le travail pour un autre employeur, la transition vers une autre forme d'emploi, la prévisibilité minimale de l'horaire de travail, des conditions de travail prévisibles et transparentes et la formation. Ces droits sont transposés par la loi, à l'exception de la transition vers une autre forme d'emploi et de la prévisibilité minimale de l'horaire de travail, qui sont transposées par la CCT.

Enfin, la protection contre le traitement défavorable et le licenciement est également transposée par la CCT.

### 2.2 INFORMATIONS SUR LA RELATION DE TRAVAIL

---

La législation s'applique aux employeurs et aux travailleurs, ainsi qu'à toutes les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, fournissent des prestations de travail, contre rémunération, sous l'autorité d'une autre personne, y compris les travailleurs et les agents statutaires du secteur public.

---

## 2.2.1 NOUVELLE LEGISLATION (ART. 4 - 7)

---

### 1.1.1.1 DOCUMENT CONTENANT LES INFORMATIONS REQUISES

L'employeur fournit au travailleur un document pour lui faire part de certaines informations et conserve la preuve du transfert de ces informations. Il les transmet par écrit – sur papier ou par voie électronique, à condition que ces informations soient accessibles au travailleur. L'employeur peut choisir d'émettre un document séparé contenant toutes les informations, ou de fournir au travailleur les informations individuelles par le biais du contrat de travail et les informations collectives par le biais du règlement de travail.

Sauf disposition contraire de la loi, ces informations sont données au travailleur le premier jour de travail.

Le ou les documents doivent contenir au moins les informations suivantes sur les éléments individuels :

1. l'identité des parties à la relation de travail ;
2. le lieu de travail. Lorsque le travail n'est pas effectué en un lieu fixe ou principalement dans un lieu fixe, l'indication que le travailleur est occupé en divers lieux ou qu'il est libre de choisir son lieu de travail, des informations sur les modalités éventuelles de déplacement entre les divers lieux de travail ou la référence au règlement de travail à cette fin, ainsi que le siège social ou, le cas échéant, le domicile de l'employeur ;
3. la fonction que le travailleur exerce principalement pour l'employeur, ainsi que le titre, le grade, la qualité ou la catégorie de travail du travailleur et, si ces éléments ne sont pas suffisants pour déterminer sa rémunération et ses conditions de travail, également les caractéristiques ou la description succincte du travail ;
4. la date de début de la relation de travail ;
5. si la relation de travail est à durée déterminée, la date de fin ou la durée prévue de celle-ci ;
6. la rémunération, y compris le montant de base initial, tous les autres éléments constitutifs, le cas échéant, indiqués séparément, les avantages extralégaux en matière de sécurité sociale offerts par l'employeur et auxquels le travailleur a droit, ainsi que la méthode et la périodicité de versement des rémunérations auxquelles le

travailleur a droit, ou la référence aux dispositions légales ou réglementaires ou aux conventions collectives de travail régissant ces points ;

7. la durée et, le cas échéant, les modalités de la période d'essai ;
8. si le travailleur est occupé sur la base d'un horaire fixe :
  - a) le commencement et la fin de sa journée de travail régulière, le moment et la durée des intervalles de repos ainsi que les jours d'arrêts réguliers de travail, ou la référence aux heures de travail applicables dans le règlement de travail ;
  - b) les règles en ce qui concerne la prestation des heures supplémentaires et des heures complémentaires, la rémunération y afférente et les autres droits relatifs à la prestation de ces heures, ou la référence aux dispositions légales ou réglementaires ou aux conventions collectives de travail qui régissent ces points ;
  - c) le cas échéant, les règles relatives au changement d'équipes ou la référence à ces règles dans le règlement de travail ;
  - d) le cas échéant, le début du cycle ;
9. si le travailleur est occupé sur la base d'un horaire variable :
  - a) le principe selon lequel l'horaire de travail est variable et le nombre d'heures du régime de travail ;
  - b) les règles en ce qui concerne la prestation des heures supplémentaires et des heures complémentaires, la rémunération y afférente et les autres droits relatifs à la prestation de ces heures ;
  - c) la plage journalière dans laquelle les prestations de travail peuvent être fixées et les jours de la semaine pendant lesquels des prestations de travail peuvent être fixées ou la référence au règlement de travail à cette fin ;
  - d) la manière selon laquelle et le délai dans lequel le travailleur est informé, par voie d'avis, de son horaire de travail ou la référence au règlement de travail à cette fin.

#### 1.1.1.2 DOCUMENT A DEFAUT DE REGLEMENT DE TRAVAIL

Si le travailleur ne tombe pas sous le champ d'application de la loi instituant les règlements de travail (voir ci-dessous pour la modification nécessaire du règlement de travail), cette loi

prévoit que les informations suivantes doivent être fournies dans un délai d'un mois à compter du début de la relation de travail :

1. le droit à la formation octroyé par l'employeur ou la référence aux dispositions légales ou réglementaires ou aux conventions collectives de travail qui régissent ce droit ;
2. la durée des vacances annuelles ainsi que les modalités d'attribution de ces vacances ou la référence aux dispositions légales ou réglementaires en la matière ;
3. la procédure, y compris les conditions de forme et les délais de préavis, que l'employeur et le travailleur doivent respecter dans le cas où la relation de travail prend fin, ainsi que les délais de recours contre le licenciement, ou la référence aux dispositions légales ou réglementaires régissant ces points ;
4. la référence aux conventions collectives de travail et/ou aux accords collectifs conclus au sein de l'entreprise et qui s'appliquent aux conditions de travail et, en ce qui concerne les conventions collectives de travail conclues en dehors de l'entreprise, la référence à l'organe paritaire compétent au sein duquel elles ont été conclues ;
5. l'organisme de sécurité sociale qui perçoit les cotisations sociales liées à la relation de travail.

#### 1.1.1.3 DOCUMENT EN CAS DE TRAVAIL A L'ETRANGER

Enfin, quand le travailleur doit travailler à l'étranger pendant plus de quatre semaines consécutives, l'employeur doit, avant son départ, lui remettre le document visé au point 1 (et, le cas échéant, au point 2) et le compléter avec les informations suivantes :

1. le ou les pays dans lequel ou lesquels le travail à l'étranger doit être effectué et sa durée prévue ;
2. la devise servant au paiement de la rémunération ;
3. le cas échéant, les avantages en espèces ou en nature liés aux tâches ;
4. l'information indiquant si le rapatriement du travailleur est réglé et, s'il l'est, la manière dont le rapatriement est réglé ;

Si le travailleur est détaché vers un pays de l'Union européenne, le document doit également contenir les informations suivantes :

1. la rémunération à laquelle le travailleur a droit conformément au droit applicable de l'État membre d'accueil ou la référence aux dispositions légales ou réglementaires ou aux conventions collectives de travail qui la détermine ;
2. le cas échéant, toutes les indemnités liées au détachement et toutes les règles de remboursement des frais de voyage, de logement et de nourriture ;
3. le lien vers le site internet national officiel unique mis en place par l'État membre d'accueil conformément à l'article 5, paragraphe 2, de la directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) n° 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur (« règlement IMI »).

#### 2.2.2 MODIFICATION DE LA LOI RELATIVE AUX CONTRATS DE TRAVAIL (ART. 8 - 10 ET ART. 18)

---

L'article 3ter, § 1er, de la loi relative aux contrats de travail est modifié pour supprimer la référence à l'article 20bis abrogé (information du travailleur détaché).

En outre, l'article 12 de la loi ajoute que les données communiquées conformément à la directive relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans un document séparé ne peuvent pas servir de preuve pour établir l'existence de conditions différentes de celles prévues dans le contrat de travail.

Pour les étudiants, il ajoute à la liste des mentions obligatoires du contrat (art. 124 LCT) que la durée et les modalités de la période d'essai doivent figurer au contrat de travail.

#### 2.2.3 MODIFICATION DE LA LOI DU 24 JUILLET 1987 SUR LE TRAVAIL TEMPORAIRE (ART. 11 - 12)

---

En cas d'emploi de travailleurs temporaires ou intérimaires, la durée et les modalités de la période d'essai doivent également être mentionnées (art. 4, § 1er, alinéa deux et article 9 de la loi sur le travail temporaire).



---

#### 2.2.4 MODIFICATION DE LA LOI DU 8 AVRIL 1965 INSTITUANT LES REGLEMENTS DE TRAVAIL (ART. 13 - 17)

---

Le règlement de travail doit également inclure les informations suivantes :

- la procédure que l'employeur et le travailleur doivent respecter dans le cas où la relation de travail prend fin ;
- la référence à l'organe paritaire compétent pour les CCT conclues en dehors de l'entreprise ;
- le droit à la formation offert par l'employeur ou la référence aux dispositions légales ou réglementaires ou aux CCT qui régissent ce droit ;
- l'organisme de sécurité sociale qui perçoit les cotisations sociales liées à la relation de travail ;
- en cas d'ajout des deux premiers points à un règlement de travail existant, les procédures de modification du règlement de travail ne doivent pas être suivies.

### 2.3 EXIGENCES MINIMALES CONCERNANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL

---

#### 2.3.1 EMPLOIS PARALLELES (ART. 20)

---

La nouvelle loi stipule qu'un employeur ne peut pas interdire à un travailleur de travailler pour un autre employeur en dehors de son horaire de travail ou le soumettre à un traitement défavorable, sauf si la loi le permet.

#### 2.3.2 FORMATIONS OBLIGATOIRES (ART. 21 – 22)

---

L'employeur est tenu de fournir des formations au travailleur lorsqu'elles sont nécessaires à l'exécution du travail ou lorsqu'elles sont exigées par une loi ou une CCT. Ces formations doivent être fournies gratuitement au travailleur.

Le temps pendant lequel le travailleur suit la formation est considéré comme du temps de travail. La formation doit également avoir lieu pendant les heures de travail, sauf si l'employeur peut prouver que cela est impossible.

---

Enfin, ces formations obligatoires ne peuvent pas faire l'objet d'une clause d'écolage.

### 2.3.3 TRANSITION VERS UNE AUTRE FORME D'EMPLOI (ART. 23)

---

Cette question est traitée par la CCT du CNT (voir ci-dessous).

### 2.3.4 DUREE MAXIMALE DES CLAUSES D'ESSAI (ART. 24 - 25)

---

La période d'essai prévue par la loi sur le travail temporaire peut dépasser trois jours, à condition que sa durée soit proportionnelle à la durée du contrat de travail. Cela peut être réglé par le biais du contrat de travail intérimaire.

Si un travailleur intérimaire conclut des contrats successifs pour le même poste, il est interdit de prévoir à chaque fois une période d'essai. Il en va de même pour les étudiants.

### 2.3.5 PREVISIBILITE MINIMALE DU TRAVAIL (ART. 26 - 28)

---

L'article 26 stipule que le travailleur occupé sur la base d'un horaire variable qui ne tombe pas sous le champ d'application de la loi instituant les règlements de travail doit obtenir son horaire de travail au moins 7 jours ouvrables à l'avance d'une manière fiable. Ce délai peut être modifié par une CCT, sans toutefois pouvoir être inférieur à 3 jours ouvrables.

La loi prévoit une dérogation selon laquelle les articles 27 et 28 sont supplétifs, de sorte qu'ils peuvent être régis par une CCT. Comme le Conseil national du travail a conclu une CCT sur le contenu de ces articles (voir plus loin) et que la CCT prévaut, le contenu de ces articles de loi ne sera pas discuté.

## 2.4 PROTECTION CONTRE LE TRAITEMENT DEFAVORABLE ET LE LICENCIEMENT (ART. 30 – 32)

---

Les partenaires sociaux du CNT ont élaboré dans leur CCT une réglementation sur le traitement défavorable et le licenciement qui prévaut sur la loi.

---

## 2.5 SURVEILLANCE (ART. 33)

---

Les inspecteurs sociaux disposent du pouvoir de sanctionner les infractions à cette loi.

## 2.6 MODIFICATION DU CODE PENAL SOCIAL

---

Pour faire respecter toutes ces obligations, certaines sanctions sont ajoutées au Code pénal social.

### 2.6.1 LA PREVISIBILITE MINIMALE DU TRAVAIL (ART. 34 - 35)

---

Si l'employeur traite défavorablement un travailleur qui a refusé d'effectuer une prestation alors qu'il avait le droit de refuser de l'effectuer, l'employeur sera puni d'une sanction de niveau 2. L'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés.

### 2.6.2 LES FORMATIONS GRATUITES OBLIGATOIRES (ART. 36 - 37)

---

Si l'employeur ne fournit pas gratuitement au travailleur les formations nécessaires à l'exécution du travail (conformément à une obligation légale ou à une CCT), une sanction de niveau 3 sera imposée.

Si l'employeur organise la formation en dehors des heures de travail sans démontrer que son organisation pendant les heures de travail est impossible ou s'il ne prend pas en compte, comme de la durée du travail, les heures de formation (nécessaires à l'exécution du travail), il sera puni d'une sanction de niveau 2.

L'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés.

### 2.6.3 EMPLOIS PARALLELES (ART. 38 – 39)

---

L'employeur qui interdit, en dehors des cas prévus par la loi, à son travailleur de travailler pour un autre employeur en dehors de son horaire de travail, sera puni d'une sanction de niveau 2.

L'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés.

---

#### 2.6.4 UNE AUTRE FORME D'EMPLOI (ART. 40 – 41)

---

Si l'employeur ne répond pas par écrit ou par voie électronique, dans le délai prévu, à la demande d'une autre forme d'emploi formulée par le travailleur, il sera puni d'une sanction de niveau 2.

L'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés.

---

#### 2.6.5 LES INFORMATIONS EN CE QUI CONCERNE LA RELATION DE TRAVAIL (ART. 42 – 43)

---

L'employeur qui n'informe pas son travailleur des principaux aspects de la relation de travail (comme prévu aux articles 4, 5 et 6 de la loi) sera puni d'une sanction de niveau 3.

Si l'employeur fournit les éléments d'informations de manière incomplète ou inexacte, s'il ne fournit pas les éléments d'informations dans les formes et délais prévus, s'il n'informe pas son travailleur dans les meilleurs délais et au plus tard le jour de l'entrée en vigueur de la modification, il sera puni d'une sanction de niveau 2.

L'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés.

---

#### 2.6.6 SANCTIONS EN CAS D'INFRACTION AUX MENTIONS OBLIGATOIRES DU REGLEMENT DE TRAVAIL (ART. 44 – 46)

---

Si les mentions imposées pour les travailleurs à temps partiel occupés dans le cadre d'un horaire variable sont absentes du règlement de travail, l'employeur sera puni d'une sanction de niveau 2.

En outre, les éléments suivants sont ajoutés à la liste des mentions obligatoires dont l'absence dans le règlement de travail sera punie d'une sanction de niveau 1 :

- la procédure et les conditions de forme que l'employeur et le travailleur doivent respecter dans le cas où la relation de travail prend fin, ainsi que les délais de recours, ou la référence aux dispositions légales régissant ces points ;
- la référence aux conventions collectives de travail conclues au sein ou en dehors de l'entreprise et la référence à l'organe paritaire au sein duquel elles ont été conclues ;
- le droit à la formation offert par l'employeur ou la référence aux dispositions légales et réglementaires qui régissent ce droit ;

- 
- l'organisme de sécurité sociale qui perçoit les cotisations sociales liées à la relation de travail.

L'employeur est en outre tenu, sous peine d'une sanction de niveau 2, de remettre à chaque travailleur une copie du règlement de travail. L'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés.

## 2.7 ENTREE EN VIGUEUR (ART. 47)

---

La transmission obligatoire d'informations en vertu du point 1 ne s'applique qu'aux relations de travail qui débutent à partir de la date d'entrée en vigueur de la loi, soit le 10 novembre 2022.

En ce qui concerne les relations de travail qui existaient déjà, l'employeur doit fournir les informations au travailleur dans un délai d'un mois, lorsque le travailleur le demande.

Pour les employeurs des entreprises de titres-services, une période transitoire de trois mois après l'entrée en vigueur de la loi est prévue afin de leur permettre d'inscrire le délai de notification minimum légal plus long dans les contrats de travail. Jusqu'à ce que cela soit fait, un délai de trois jours ouvrables s'applique. Si le contrat de travail à durée indéterminée ne prévoit pas de délai, un délai de notification préalable de sept jours ouvrables s'applique.

---

## 3 CCT N° 161

---

### 3.1 PORTEE ET OBJET DE LA CCT (ART. 1 – 2)

---

Comme indiqué ci-dessus, les partenaires sociaux du Conseil national du travail ont conclu une convention collective de travail sur certains articles de la loi, [la CCT n° 161](#) du 27 septembre 2022 concernant le droit de demander une forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres.

Il s'agit de la transition vers une autre forme d'emploi, de la prévisibilité minimale du travail et de la protection contre le traitement défavorable et le licenciement.

Les articles sont une transposition des articles 12, 17 et 18 de la Directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

### 3.2 CHAMP D'APPLICATION (ART. 3 – 4)

---

La CCT s'applique aux employeurs et aux travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail.

Les travailleurs ayant une relation de travail d'une durée inférieure à une moyenne de trois heures par semaine au cours d'une période de référence de quatre semaines consécutives sont exclus. En revanche, la CCT s'applique s'ils travaillent plus de trois heures en moyenne dans la pratique.

### 3.3 CONDITIONS DU DROIT DE DEMANDER UNE FORME D'EMPLOI COMPORTANT DES CONDITIONS DE TRAVAIL PLUS PREVISIBLES ET PLUS SURES (ART. 5)

---

La CCT s'applique aux travailleurs ayant une ancienneté d'au moins six mois. En cas de contrats de travail à durée déterminée successifs, les périodes d'interruption auprès du même employeur sont neutralisées. Pour les travailleurs intérimaires, la constitution de l'ancienneté

auprès du même utilisateur s'applique – les périodes d'occupation en tant qu'intérimaire auprès du même utilisateur sont prises en considération pour l'ancienneté en cas d'embauche par l'utilisateur.

### 3.4 LE DROIT DE DEMANDER UNE FORME D'EMPLOI COMPORTANT DES CONDITIONS DE TRAVAIL PLUS PREVISIBLES ET PLUS SURES (ART. 6)

---

Lorsque le travailleur a atteint la condition d'ancienneté, il peut demander à son employeur une forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres. Il s'agit d'un droit de demander, mais pas d'un droit d'obtenir.

Dans le cas d'un travailleur intérimaire, celui-ci adresse sa demande à l'entreprise de travail intérimaire.

Le travailleur est éligible à l'obtention d'une forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres dans la mesure où celle-ci est disponible dans l'entreprise, où il satisfait aux qualifications et compétences requises à cet effet et où il accepte l'horaire proposé et les conditions de rémunération. Il peut être dérogé à ces conditions par la conclusion d'une CCT au niveau du secteur ou de l'entreprise, par un accord conclu entre l'employeur et la délégation syndicale (ou les travailleurs concernés) au niveau de l'entreprise ou d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur.

Peuvent par exemple être considérés comme des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres :

- un contrat de travail à durée indéterminée plutôt qu'un contrat de travail à durée déterminée ;
- un contrat de travail à temps plein plutôt qu'un contrat de travail à temps partiel ;
- un contrat de travail à temps partiel prévoyant un plus grand nombre d'heures plutôt qu'un contrat de travail à temps partiel prévoyant un moins grand nombre d'heures ;
- un contrat de travail avec un horaire fixe plutôt qu'un contrat de travail avec un horaire variable ;
- un contrat de travail intérimaire hebdomadaire ou mensuel plutôt qu'un contrat de travail intérimaire journalier.

---

Le commentaire dans la CCT prévoit également qu'il revient au travailleur de déterminer ce qui constitue, pour lui, un emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres. Il doit donc le communiquer à l'employeur dans sa demande.

La CCT prévoit également une disposition anti-abus : l'employeur et le travailleur ne peuvent utiliser les droits prévus par la CCT que dans le but pour lequel ils ont été créés.

### 3.5 MISE EN ŒUVRE DU DROIT DE DEMANDER UNE FORME D'EMPLOI COMPORTANT DES CONDITIONS DE TRAVAIL PLUS PREVISIBLES ET PLUS SURES

---

#### 3.5.1 MODALITES DE LA DEMANDE (ART. 7)

---

Le travailleur qui souhaite obtenir une forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres doit en faire la demande à son employeur au moins trois mois avant la date d'entrée en vigueur souhaitée de la nouvelle forme d'emploi.

Un délai plus court est possible, par la conclusion d'une CCT au niveau du secteur/de l'entreprise, par un accord conclu entre l'employeur et la délégation syndicale/les travailleurs ou d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur.

La demande doit indiquer ce qui suit :

- la mention expresse de la présente convention collective de travail, sur laquelle se fonde la demande ;
- l'indication de la forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres pour laquelle le travailleur souhaite entrer en ligne de compte ; et
- la date de début souhaitée de la forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres.

La demande doit être introduite par écrit : soit par lettre recommandée, soit par la remise d'un écrit que l'employeur signe pour réception, soit par voie électronique moyennant un accusé de réception de l'employeur.

Le travailleur ne peut pas faire de demande plus d'une fois par période de 12 mois, sauf si l'employeur ne répond pas à la demande (voir ci-dessous).



---

### 3.5.2 REPONSE DE L'EMPLOYEUR

---

#### 1.1.1.4 REACTION ET MOTIVATION (ART. 8)

L'employeur est tenu de répondre dans un délai d'un mois à compter de la date de réception de la demande (pour les entreprises de moins de 20 travailleurs, ce délai est de deux mois). En l'absence de réponse, le travailleur peut soumettre à nouveau sa demande.

L'employeur motive sa réponse (en tenant compte à la fois des intérêts de l'entreprise et des besoins du travailleur), sauf s'il accepte la demande. En cas de refus ou de report, l'employeur doit prendre en considération si une forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres est disponible, si la demande du travailleur est pertinente et si le travailleur accepte l'horaire de travail et les conditions de rémunération proposés.

#### 1.1.1.5 ACCEPTATION (ART. 9)

Si l'employeur accepte la demande ou si le travailleur accepte le report, les parties doivent encore s'accorder sur les modalités concrètes d'exercice.

#### 1.1.1.6 REPORT (ART. 10)

L'employeur peut reporter l'exercice d'une forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres pour des motifs concrets et justifiables liés au fonctionnement de l'entreprise – cela ne peut pas avoir pour effet de rendre impossible l'exercice de la nouvelle forme d'emploi par le travailleur. L'employeur fournit ces motifs par écrit au travailleur.

#### 1.1.1.7 REFUS (ART. 11)

L'employeur peut également refuser la demande : il tient à cet égard compte du fonctionnement de l'entreprise et des besoins du travailleur. Il fournit par écrit au travailleur les motifs concrets de son refus. Ainsi, les motifs suivants sont par exemple justifiables : les ressources de l'entreprise, sa capacité opérationnelle, etc. Cela implique également qu'il explique les problèmes spécifiques qui se posent en ce qui concerne le fonctionnement de l'entreprise si le travailleur devait obtenir les conditions de travail demandées.

Un employeur comptant moins de 20 travailleurs n'a pas à justifier à nouveau le refus si la demande émane du même travailleur et que ce dernier se trouve dans la même situation et formule la même demande. Dans ce cas, l'employeur peut se référer à la motivation précédente.

---

#### 1.1.1.8 CONTRE-PROPOSITION (ART. 12)

L'employeur peut également formuler une contre-proposition : celle-ci consiste en une autre forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres que celle demandée par le travailleur, ou en une autre période qui répond mieux aux besoins de l'entreprise. L'employeur remet cette contre-proposition par écrit au travailleur, qui peut l'accepter ou la refuser.

#### 1.1.1.9 CONCERTATION AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE (ART. 13)

Enfin, toutes les parties peuvent inscrire une procédure de concertation à l'ordre du jour de l'organe compétent de l'entreprise afin d'entamer une discussion sur les formes d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres.

### 3.6 GARANTIES DE L'EXERCICE DU DROIT DE DEMANDER UNE FORME D'EMPLOI COMPORTANT DES CONDITIONS DE TRAVAIL PLUS PREVISIBLES ET PLUS SURES

---

#### 3.6.1 TRAITEMENT DEFAVORABLE (ART. 14)

---

La CCT prévoit qu'un travailleur qui demande ou accepte une forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres ne peut être désavantagé de ce fait. En outre, cette demande ne peut pas constituer un motif de changement de fonction ou de conditions de travail et le travailleur conserve le droit aux promotions normales.

La protection s'applique aux mesures défavorables prises par l'employeur à l'encontre du travailleur, sauf pour des motifs qui sont étrangers à l'exercice des droits découlant de la présente CCT.

Cette protection prend effet à partir de la demande écrite du travailleur : le travailleur doit démontrer qu'il a introduit la demande et que l'employeur en avait connaissance ou pouvait raisonnablement en avoir connaissance. La protection cesse dans les cas suivants :

- deux mois après le début de l'exercice de la forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres ;
- deux mois après le refus de la demande ;
- deux mois après la date de début demandée par le travailleur lorsqu'aucune forme d'emploi comportant des conditions transparentes et prévisibles n'est entamée.

---

La protection couvre également la période de report de la nouvelle forme d'emploi (voir article 10).

Si le travailleur estime avoir fait l'objet d'un traitement défavorable, il doit présenter des faits probants devant le tribunal. L'employeur doit alors prouver que la mesure défavorable n'a rien à voir avec l'exercice des droits découlant de la CCT.

Si l'employeur ne peut pas le prouver, il devra payer une indemnité qui correspond au minimum à 2 mois de rémunération et au maximum à 3 mois de rémunération.

### 3.6.2 RENOUELEMENT D'UN CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE (ART. 15)

---

Un travailleur ayant un contrat de travail à durée déterminée qui a demandé une forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres et qui ne voit pas son contrat de travail renouvelé peut considérer cela comme un traitement défavorable. Il doit prouver que le non-renouvellement est lié à l'exercice de son droit de demander une nouvelle forme d'emploi.

Il incombe au travailleur d'en apporter la preuve devant le tribunal, l'employeur devant démontrer que le non-renouvellement est étranger à la demande dans le cadre de la CCT. Si l'employeur ne peut pas réfuter les arguments avancés, il sera tenu de payer une indemnité qui correspond au minimum à 2 mois de rémunération et au maximum à 3 mois de rémunération.

Si le non-renouvellement a été demandé par le travailleur lui-même, ou si la loi interdit un renouvellement, il ne peut pas s'en prévaloir.

### 3.6.3 LICENCIEMENT (ART. 16)

---

La CCT prévoit une protection contre le licenciement en vertu des droits découlant de la CCT. En d'autres termes, un travailleur ne peut pas être licencié pour avoir exercé le droit de demander un emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres.

La prise de mesures préparatoires pendant la période protégée est en outre assimilée à un licenciement.

---

Cette protection prend effet à partir de la demande écrite du travailleur : il démontre qu'il a introduit la demande et que l'employeur en avait connaissance, ou pouvait raisonnablement en avoir connaissance.

La protection cesse dans les cas suivants :

- deux mois après le refus de la demande ;
- deux mois après le début de l'exercice de l'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres ;
- deux mois après la date de début demandée, lorsque la forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres n'est pas entamée.

Enfin, la protection couvre également la période de report (voir article 10).

Si le travailleur estime avoir été licencié alors que ses droits découlant de la CCT ont été violés, il peut saisir le tribunal et présenter les faits permettant de le prouver. Il incombe ensuite à l'employeur de prouver que le licenciement était fondé sur des motifs qui sont étrangers à l'exercice des droits découlant de la CCT.

Si le tribunal estime que le licenciement viole les droits découlant de la CCT, il peut condamner l'employeur au paiement d'une indemnité qui correspond au minimum à quatre mois de rémunération et au maximum à six mois de rémunération.

#### 3.6.4 CUMUL (ART. 17)

---

Les indemnités pour traitement défavorable et licenciement sont cumulables avec l'indemnité de préavis due à l'occasion de la fin du contrat de travail, ainsi qu'avec une indemnité de non-concurrence, une indemnité d'éviction ou une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales.

Elles ne sont pas cumulables entre elles, ni avec toute autre indemnité dans le cadre d'un licenciement (y compris l'indemnité pour abus de licenciement).

---

### 3.7 ENTREE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL (ART. 18)

---

La convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2022.