

	DATE	NUMÉRO
DÉPÔT	03/10/2022	2022_13289
ENREGISTREMENT	19/10/2022	176057/CO/300

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 161

Séance du mardi 27 septembre 2022

Convention collective de travail concernant le droit de demander une forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres

X X X

3.089

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL 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

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ;

Vu 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, et plus particulièrement les articles 12, 17 et 18 ;

Considérant que, dans son avis n° 2.272 du 25 janvier 2022, le Conseil national du Travail s'engage à entamer des négociations sur la conclusion d'une convention collective de travail concernant le droit, pour un travailleur, de demander une forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres, et à examiner également dans ce cadre la protection du travailleur contre un traitement défavorable et contre le licenciement ;

Considérant que les partenaires sociaux jugent qu'il convient d'encourager le passage vers une forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres, tout en tenant compte des besoins de l'employeur et du travailleur ;

Considérant l'avis n° 2.314 que le Conseil national du Travail a émis le 27 septembre 2022 ;

Les organisations interprofessionnelles d'employeurs et de travailleurs suivantes :

- la Fédération des Entreprises de Belgique
- les organisations présentées par le Conseil supérieur des indépendants et des petites et moyennes entreprises
- « De Boerenbond »

- la Fédération wallonne de l'Agriculture
- l'Union des entreprises à profit social
- la Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique
- la Fédération générale du Travail de Belgique
- la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique

ont conclu, le 27 septembre 2022, au sein du Conseil national du Travail, la convention collective de travail suivante.

CHAPITRE I^{ER} – PORTÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Article 1^{er}

La présente convention collective de travail met en œuvre les 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.

Commentaire

L'article 12 de cette directive prévoit que les États membres doivent veiller à ce qu'un travailleur puisse demander, sous certaines conditions, une forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres.

Les articles 17 et 18 de cette directive prévoient que les États membres doivent prendre les mesures nécessaires pour interdire le traitement défavorable ou le licenciement, ou tous préparatifs en vue du licenciement, d'un travailleur au motif que ce travailleur a exercé les droits prévus par la directive.

CHAPITRE II – OBJET DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Article 2

La présente convention collective de travail instaure, d'une part, le droit, pour un travailleur, de demander une forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres, et elle contient, d'autre part, des garanties pour l'exercice de ce droit.

Une protection contre le traitement défavorable est prévue pour le travailleur qui exerce les droits découlant de la présente convention collective de travail.

Par ailleurs, une protection contre le licenciement est prévue pour le travailleur qui exerce les droits découlant de la présente convention collective de travail.

CHAPITRE III – CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Article 3

La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail, ainsi qu'aux employeurs qui les occupent.

Article 4

La présente convention collective de travail ne s'applique pas aux travailleurs ayant une relation de travail dans laquelle leur temps de travail prédéterminé et réel est inférieur ou égal à une moyenne de trois heures par semaine au cours d'une période de référence de quatre semaines consécutives.

Commentaire

1. Il peut s'agir, en application du présent article, de travailleurs qui travaillent moins de trois heures par jour conformément à un arrêté royal adopté ou une convention collective de travail conclue en exécution de l'article 21 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

2. Par ailleurs, il convient de renvoyer au considérant 11 de la directive précitée : « *Le calcul de ces heures devrait inclure tout le temps réellement travaillé pour un employeur, tel que les heures supplémentaires ou les travaux complémentaires à ceux qui sont garantis ou prévus dans le contrat ou la relation de travail. Dès qu'un travailleur franchit ce seuil, les dispositions de la présente directive s'appliquent à lui, indépendamment du nombre d'heures qu'il a travaillées par la suite ou du nombre d'heures de travail prévues dans le contrat de travail.* »

CHAPITRE IV – CONDITIONS DU DROIT DE DEMANDER UNE FORME D'EMPLOI COM- PORTANT DES CONDITIONS DE TRAVAIL PLUS PRÉVISIBLES ET PLUS SÛRES

Article 5

- § 1^{er}. La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs ayant une ancienneté d'au moins six mois auprès du même employeur.

 Pour le calcul de l'ancienneté, les périodes d'occupation auprès du même employeur sont additionnées. En cas de contrats à durée déterminée successifs auprès du même employeur, les périodes entre ces différents contrats sont neutralisées pour le calcul de l'ancienneté de six mois.

- § 2. Dans le cadre du travail intérimaire, est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté de six mois telle que visée au § 1^{er} pour les travailleurs intérimaires, l'ancienneté au sein de l'entreprise de travail intérimaire et chez le même utilisateur.
- § 3. Lorsqu'un travailleur intérimaire est engagé par un utilisateur après la période de mise à disposition en tant que travailleur intérimaire auprès de ce même utilisateur, les périodes d'occupation en tant que travailleur intérimaire auprès de cet utilisateur sont prises en considération pour le calcul de l'ancienneté telle que visée au § 1^{er}.

Commentaire

1. La présente convention collective de travail prévoit que tout travailleur ayant au moins six mois d'ancienneté auprès du même employeur a le droit de demander une forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres.

2. Les périodes d'interruption entre deux périodes d'occupation auprès du même employeur sont neutralisées pour la détermination de l'ancienneté. Cela signifie que ces périodes d'interruption ne font pas perdre l'ancienneté déjà acquise. En revanche, ces périodes ne génèrent pas elles-mêmes de l'ancienneté.
3. Pour les activités d'un travailleur intérimaire, seules les périodes d'occupation qu'il a effectuées dans le cadre d'une mise à disposition par la même entreprise de travail intérimaire auprès du même utilisateur sont prises en considération pour le calcul de son ancienneté telle que prévue à l'article 5, § 1^{er}.
4. Si, au terme d'une période de mise à disposition auprès d'un utilisateur, un travailleur intérimaire est engagé à titre permanent par cet utilisateur au moyen d'un contrat de travail au sens de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, toutes les périodes d'activité que le travailleur intérimaire a prestées auprès de cet utilisateur doivent être prises en considération pour le calcul de son ancienneté telle que prévue à l'article 5, § 1^{er}.

CHAPITRE V – LE DROIT DE DEMANDER UNE FORME D'EMPLOI COMPORTANT DES CONDITIONS DE TRAVAIL PLUS PRÉVISIBLES ET PLUS SÛRES

Article 6

- § 1^{er}. Un travailleur ayant au moins six mois d'ancienneté comme le prévoit l'article 5 de la présente convention collective de travail peut demander à son employeur une forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres.
- § 2. Dans le cadre du travail intérimaire, le travailleur intérimaire adresse sa demande à l'entreprise de travail intérimaire.
- L'utilisateur doit faire connaître à l'entreprise de travail intérimaire les motifs de la réponse par l'entreprise de travail intérimaire dans les cas où la motivation est prévue par l'article 8, § 3 de la présente convention collective de travail.
- § 3. 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 une forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres est disponible, où il satisfait aux qualifications et compétences requises à cet effet, et où il accepte l'horaire proposé et les conditions de rémunération.

§ 4. Les conditions du § 3 peuvent être concrétisées différemment :

- par la conclusion d'une convention collective de travail au niveau du secteur ou de l'entreprise ;
- au niveau de l'entreprise, par un accord conclu en concertation entre l'employeur et la délégation syndicale de l'entreprise ou, en l'absence de délégation syndicale, en concertation entre l'employeur et les travailleurs concernés ; ou
- d'un commun accord entre l'employeur et son travailleur.

§ 5. Le travailleur et l'employeur doivent s'abstenir de tout usage abusif des droits qui leur sont conférés par la présente convention collective de travail. Ils ne peuvent faire usage de leurs droits que pour les objectifs pour lesquels ceux-ci ont été instaurés.

Commentaire

1. 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.

2. Il revient au travailleur de déterminer ce qui constitue, pour lui, une forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres. Il s'agit donc toujours d'une appréciation subjective de la part du travailleur concerné.
3. L'article 6, § 5 de la présente convention collective de travail, qui prévoit que le travailleur et l'employeur doivent s'abstenir de tout usage abusif de leurs droits, vise à ce que la demande du travailleur soit effectivement destinée à obtenir une forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres, et à ce que l'employeur examine cette demande concrètement.

Le travailleur doit dès lors indiquer dans sa demande la forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres pour laquelle il souhaite entrer en ligne de compte (conformément à l'article 7). Il doit spécifier de manière précise dans sa demande la forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres qu'il vise.

La présente disposition s'oppose à ce que le travailleur fasse des demandes aléatoires dans le seul but de bénéficier de la protection contre le licenciement qui y est liée.

L'employeur doit répondre à la demande du travailleur et il doit motiver cette réponse, sauf s'il accepte la demande (conformément à l'article 8). En indiquant les motifs concrets de sa décision de refus ou du report ou de la contreproposition (conformément à l'article 8, § 3), il doit tenir compte de l'article 6, § 3 de la présente convention collective de travail.

L'article 6, § 5 de la présente convention collective de travail requiert également que l'employeur n'interrompe pas la succession des contrats de travail dans le seul but de retarder l'acquisition de l'ancienneté de six mois par le travailleur (conformément à l'article 5).

4. Si, au niveau du secteur ou de l'entreprise, les conditions auxquelles un travailleur entre en ligne de compte pour une forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres sont concrétisées différemment, et si l'accord y afférent modifie les conditions de travail qui sont régies dans une convention collective de travail ou dans le règlement de travail, il convient de suivre la procédure appropriée pour adapter ces instruments.

Il n'est toutefois possible, ni au niveau du secteur, ni au niveau de l'entreprise, ni au niveau individuel, de déroger d'un commun accord à la condition selon laquelle le travailleur doit avoir une ancienneté de six mois (calculée conformément à l'article 5) pour entrer en ligne de compte pour le droit de demander une forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres.

CHAPITRE VI – MISE EN ŒUVRE DU DROIT DE DEMANDER UNE FORME D'EMPLOI COMPORTANT DES CONDITIONS DE TRAVAIL PLUS PRÉVISIBLES ET PLUS SÛRES

Article 7

§ 1^{er}. Le travailleur qui souhaite obtenir une forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres en fait la demande par écrit à son employeur au moins trois mois avant le début souhaité de cette forme d'emploi.

Il est possible de fixer un délai plus court en utilisant l'une des procédures énumérées à l'article 6, § 4 de la présente convention collective de travail.

§ 2. Cette demande comprend :

- 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.

§ 3. La demande est introduite soit par lettre recommandée, soit par la remise d'un écrit dont le double est signé par l'employeur au titre d'accusé de réception, soit par voie électronique moyennant un accusé de réception de l'employeur.

- § 4. Le travailleur ne peut pas faire de demande plus d'une fois par période de douze mois.
- § 5. Si l'employeur ne répond pas à la demande dans le délai prévu à cet effet à l'article 8 de la présente convention collective de travail, le travailleur peut réitérer sa demande.

La condition prévue au § 4 ne s'applique pas lorsque l'employeur n'a pas répondu à la demande du travailleur dans le délai prévu à cet effet à l'article 8 de la présente convention collective de travail.

Commentaire

1. Le travailleur doit indiquer dans sa demande que celle-ci se fonde sur la présente convention collective de travail. Cette condition est requise pour éviter qu'une confusion n'apparaisse avec d'autres droits prévus dans d'autres réglementations.
2. On entend par écrit, pour l'application de la présente convention collective de travail, tout support garantissant la sécurité juridique quant à la demande par le travailleur et sa réception par l'employeur, et plus précisément une lettre recommandée, un écrit qui est remis en main propre et dont le double est signé par l'employeur au titre d'accusé de réception, ou un écrit transmis par voie électronique avec un accusé de réception de la part de l'employeur.
3. Si l'employeur ne répond pas à la demande du travailleur dans le délai prévu à cet effet (un mois ou deux mois, conformément à l'article 8), le travailleur peut réitérer sa demande et ce, sans devoir tenir compte du délai requis de douze mois entre deux demandes.

Article 8

- § 1^{er}. L'employeur répond par écrit à la demande visée à l'article 7 de la présente convention collective de travail dans un délai d'un mois à compter de la date de la demande.
- § 2. En dérogation au § 1^{er}, un employeur comptant moins de 20 travailleurs répond par écrit à la demande dans un délai de deux mois à compter de la date de la demande.

§ 3. L'employeur motive sa réponse par écrit, sauf s'il accepte la demande. En indiquant les motifs concrets de sa décision de refus ou du report ou de la contreproposition, il doit tenir compte de l'article 6, § 3 de la présente convention collective de travail.

Commentaire

L'employeur examine la demande du travailleur par écrit et y donne suite en tenant compte des intérêts de son entreprise. Dans ce cadre, l'employeur tente également de tenir compte au maximum des besoins du travailleur.

L'employeur doit répondre à la demande du travailleur et il doit motiver cette réponse, sauf s'il accepte la demande. Cette réponse doit permettre au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont abouti au refus de la demande par l'employeur ou au report ou à la contreproposition, conformément aux articles 10 à 12 de la présente convention collective de travail.

Les motifs que l'employeur peut invoquer à cet égard doivent tenir compte de l'article 6, § 3 de la présente convention collective de travail :

- l'autre forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres doit être disponible et il ne s'agit pas d'activités ayant un caractère saisonnier ;
- la demande du travailleur est pertinente (il dispose des qualifications et compétences requises pour cet emploi) ;
- le travailleur doit accepter l'organisation du travail (par exemple, l'horaire proposé) ;
- le travailleur doit accepter les conditions de rémunération éventuellement modifiées.

Article 9

Si l'employeur accepte la demande ou si le travailleur accepte le report ou la contreproposition de l'employeur, le travailleur qui a formulé la demande et son employeur doivent s'accorder sur les modalités concrètes de la forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres à exercer par le travailleur.

Commentaire

1. L'accord prévu par le présent article doit être conclu dans le respect des obligations légales, réglementaires et conventionnelles existantes en matière de droit du travail.
2. Le travailleur et son employeur doivent entre autres se concerter sur l'horaire proposé par l'employeur et sur les conditions de rémunération de la forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres à exercer par le travailleur.

Article 10

- § 1^{er}. L'employeur peut reporter l'exercice par le travailleur 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 son entreprise. Dans ce cadre, l'employeur tente également de tenir compte au maximum des besoins du travailleur.

L'employeur fournit par écrit au travailleur, dans le délai prévu à l'article 8, § 1^{er} ou § 2 de la présente convention collective de travail, les motifs concrets du report de l'exercice par le travailleur d'une forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres.

- § 2. Le report de l'exercice d'une forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres ne peut avoir pour effet de rendre cet exercice impossible.

Commentaire

1. Sont par exemple des motifs justifiables liés au fonctionnement de l'entreprise au sens du § 1^{er} du présent article : les ressources et la capacité opérationnelle de l'entreprise. Ces motifs sont justifiés concrètement lorsque l'employeur précise, dans le cadre de la situation concrète de la demande, quels problèmes spécifiques se posent en lien avec le fonctionnement de l'entreprise.
2. L'employeur fournit par écrit au travailleur les motifs concrets du report de l'exercice par le travailleur d'une forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres et il précise à cet égard de quelle manière il a tenu compte dans ce cadre des besoins du travailleur et de l'entreprise.

3. En cas de report de l'exercice de la forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres, un dialogue peut être entamé au niveau de l'entreprise afin de convenir d'arrangements particuliers en termes de modalités et de possibilités de formes d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres (conformément à l'article 13).

Article 11

- § 1^{er}. L'employeur peut refuser la demande d'une forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres formulée par le travailleur, en tenant compte du fonctionnement de son entreprise. Dans ce cadre, l'employeur tente également de tenir compte au maximum des besoins du travailleur.

L'employeur fournit par écrit au travailleur, dans le délai prévu à l'article 8, § 1^{er} ou § 2 de la présente convention collective de travail, les motifs concrets de son refus de l'exercice par le travailleur de la forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres.

- § 2. En dérogation au § 1^{er}, l'employeur ne doit pas motiver à nouveau son refus si une même demande émane du même travailleur, dont la situation est restée inchangée, et si la motivation de sa réponse concernant la situation du travailleur reste adéquate. Dans ce cas, il suffit de renvoyer à la motivation donnée précédemment.

Commentaire

1. La réponse de l'employeur doit contenir les éléments qui permettront au travailleur de connaître les motifs concrets du refus de sa demande. Ces motifs sont justifiés concrètement lorsque l'employeur précise, dans le cadre de la situation concrète de la demande, quels problèmes spécifiques se posent en lien avec le fonctionnement de l'entreprise.

Sont par exemple considérées comme des motifs concrets justifiables liés au fonctionnement de l'entreprise : les ressources, la capacité opérationnelle de l'entreprise et la non-disponibilité d'une autre forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres.

Est par exemple considéré comme un motif justifiable lié au travailleur, le fait qu'il ne dispose pas des qualifications et compétences requises pour une forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres, disponible dans l'entreprise.

2. L'employeur fournit par écrit au travailleur les motifs concrets de son refus de l'exercice par le travailleur d'une forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres, et précise à cet égard de quelle manière il a tenu compte dans ce cadre des besoins du travailleur et de l'entreprise.
3. En cas de refus de la demande par l'employeur, un dialogue peut être entamé au niveau de l'entreprise, afin de convenir d'arrangements particuliers en termes de modalités et de possibilités de formes d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres (conformément à l'article 13).

Article 12

L'employeur peut formuler une contreproposition motivée consistant 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 d'exercice de celle-ci, qui répond mieux aux besoins et au fonctionnement de l'entreprise. Dans ce cadre, l'employeur tente également de tenir compte au maximum des besoins du travailleur.

L'employeur transmet par écrit, dans le délai prévu à l'article 8, § 1^{er} ou § 2 de la présente convention collective de travail, cette contreproposition au travailleur. Celui-ci peut accepter ou refuser la contreproposition.

Article 13

La partie la plus diligente peut lancer une concertation au sein de l'organe qui est compétent à cet égard dans l'entreprise au sujet des formes d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres.

CHAPITRE VII – GARANTIES DE L'EXERCICE DU DROIT DE DEMANDER UNE FORME D'EMPLOI COMPORTANT DES CONDITIONS DE TRAVAIL PLUS PRÉVISIBLES ET PLUS SÛRES

Article 14

- § 1^{er}. L'employeur ne peut adopter aucune mesure défavorable à l'encontre du travailleur qui introduit une demande d'une autre forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres, sauf pour des motifs qui sont étrangers à l'exercice des droits découlant de la présente convention collective de travail.

§ 2. Cette protection sortit ses effets à partir de la demande écrite du travailleur opérée conformément à l'article 7 de la présente convention collective de travail, par laquelle le travailleur démontre avoir introduit la demande, de sorte que l'employeur en avait connaissance ou pouvait raisonnablement en avoir connaissance, et cesse deux mois après le début de l'exercice par le travailleur de la forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres ou deux mois après le refus de la demande par l'employeur.

En dehors des situations prévues à l'alinéa précédent, la protection prend fin deux mois après la date de début demandée par le travailleur lorsqu'aucune forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres n'est entamée.

La protection couvre par ailleurs la période de report par l'employeur conformément à l'article 10 de la présente convention collective de travail.

§ 3. Lorsqu'un travailleur, qui considère qu'il a été soumis à une mesure défavorable pour des motifs liés à l'exercice des droits découlant de la présente convention collective de travail, établit, devant le tribunal compétent, des faits laissant présumer que tel est le cas, il incombe à l'employeur de prouver que la mesure défavorable était fondée sur des motifs qui sont étrangers à l'exercice des droits découlant de la présente convention collective de travail.

§ 4. Lorsque la mesure défavorable est contraire aux dispositions du § 1^{er}, l'employeur qui a pris la mesure doit payer au travailleur une indemnité qui correspond au minimum à deux mois de rémunération et au maximum à trois mois de rémunération.

Commentaire

La demande d'une forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres ne constitue pas un motif de changement unilatéral de fonction ou de conditions de travail et le travailleur conserve le droit aux promotions et avancements normaux de la catégorie de travailleurs à laquelle il appartient.

Article 15

§ 1^{er}. Lorsqu'un travailleur ayant un contrat de travail à durée déterminée fait une demande d'une forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres, le non-renouvellement de son contrat de travail peut être considéré comme une mesure défavorable pour laquelle une indemnité est due conformément à l'article 14 de la présente convention collective de travail.

- § 2. Il incombe au travailleur de prouver que le non-renouvellement de son contrat de travail est fondé sur des motifs liés à l'exercice de ses droits découlant de la présente convention collective de travail.
- § 3. Le travailleur ne pourra pas invoquer le traitement défavorable si le non-renouvellement du contrat de travail est demandé par le travailleur lui-même, ou s'il existe pour cela des motifs qui sont étrangers à l'exercice des droits découlant de la présente convention collective de travail.

Commentaire

1. La présente convention collective de travail ne porte pas préjudice aux règles existantes en matière de renouvellement ou de fin des contrats de travail à durée déterminée.
2. On entend entre autres par motifs qui sont étrangers à l'exercice des droits qui découlent de la présente convention collective de travail, lorsque l'employeur n'a pas la possibilité de conclure légalement des contrats de travail à durée déterminée successifs en vertu de l'article 10 bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ou lorsqu'il est impossible de conclure un contrat de travail temporaire ou intérimaire eu égard aux conditions telles que prévues dans la convention collective de travail n° 108 du 16 juillet 2013 relative au travail temporaire et au travail intérimaire, modifiée par la convention collective de travail n° 108/2 du 24 juillet 2018.
3. Si le contrat de travail du travailleur n'est pas renouvelé pour des motifs qui sont étrangers à l'exercice des droits découlant de la présente convention collective de travail, le travailleur ne pourra pas invoquer un traitement défavorable.

Article 16

- § 1^{er}. L'employeur ne peut pas licencier un travailleur qui introduit une demande d'une forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres, sauf pour des motifs qui sont étrangers à l'exercice des droits découlant de la présente convention collective de travail.

Pour l'application du présent article, est assimilée à un licenciement, la prise de toute mesure préparatoire de ce licenciement.

- § 2. Cette protection contre le licenciement sortit ses effets à partir de la demande écrite du travailleur, par laquelle celui-ci démontre avoir introduit la demande, de sorte que l'employeur en avait connaissance ou pouvait raisonnablement en avoir connaissance, et cesse deux mois après le refus de la demande par l'employeur ou deux mois après le début de l'exercice par le travailleur de la forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres.

En dehors des situations prévues à l'alinéa précédent, la protection prend fin deux mois après la date de début demandée par le travailleur lorsqu'aucune forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres n'est entamée.

La protection couvre par ailleurs la période de report par l'employeur conformément à l'article 10 de la présente convention collective de travail.

- § 3. Lorsqu'un travailleur, qui considère qu'il a été licencié pour des motifs liés à l'exercice des droits découlant de la présente convention collective de travail, établit, devant le tribunal compétent, des faits laissant présumer que tel est le cas, il incombe à l'employeur de prouver que le licenciement était fondé sur des motifs qui sont étrangers à l'exercice des droits découlant de la présente convention collective de travail.
- § 4. Si le motif invoqué à l'appui du licenciement ne répond pas aux prescriptions du § 1^{er}, l'employeur doit payer au travailleur une indemnité qui correspond au minimum à quatre mois de rémunération et au maximum à six mois de rémunération.

Article 17

Les indemnités prévues aux articles 14, § 4 et 16, § 4 de la présente convention collective de travail ne sont pas cumulables avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, y compris une indemnité pour abus de licenciement, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales.

Les indemnités fixées dans le cadre de la présente convention collective de travail ne sont pas non plus cumulables entre elles.

CHAPITRE VIII – ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Article 18

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée.

Elle entre en vigueur le 1^{er} octobre 2022.

Elle pourra être révisée ou dénoncée, en tout ou en partie, à la demande de la partie signataire la plus diligente, moyennant un préavis de six mois.

L'organisation qui prend l'initiative de la révision ou de la dénonciation doit indiquer, par lettre ordinaire adressée au Président du Conseil national du Travail, les motifs et déposer des propositions d'amendements que les autres organisations s'engagent à discuter au sein du Conseil national du Travail dans le délai d'un mois de leur réception.

Fait à Bruxelles, le vingt-sept septembre deux mille vingt-deux.

Pour la Fédération des Entreprises de Belgique

C. VERMEERSCH

Pour l'« Unie van Zelfstandige Ondernemers » et l'Union des Classes moyennes, organisations présentées par le Conseil supérieur des indépendants et des petites et moyennes entreprises

P. VAN WALLEGHEM

Pour « De Boerenbond », la Fédération wallonne de l'Agriculture

C. BOTTERMAN

Pour l'Union des entreprises à profit social

M. DE GOLS

Pour la Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique

M. VERJANS

Pour la Fédération générale du Travail de Belgique

M. ULENS

Pour la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique

A. GELUYKENS

x x x

Vu l'article 28 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, le Conseil national du Travail demande que la présente convention soit rendue obligatoire par arrêté royal.

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 161

Zitting van dinsdag 27 september 2022

Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het recht om een vorm van werk met meer voor-
spelbare en zekere arbeidsvoorwaarden te vragen

X X X

3.089

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 161 VAN 27 SEPTEMBER 2022 BETREFFENDE HET RECHT OM EEN VORM VAN WERK MET MEER VOORSPELBARE EN ZEKERE ARBEIDSVOORWAARDEN TE VRAGEN

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;

Gelet op de Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie, meer bepaald de artikelen 12, 17 en 18;

Overwegende dat de Nationale Arbeidsraad zich in zijn advies nr. 2.272 van 25 januari 2022 voorneemt om onderhandelingen op te starten over het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het recht voor een werknemer om een vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden te vragen en in dat kader ook de bescherming van een werknemer tegen een nadelige behandeling en tegen ontslag te bekijken;

Overwegende dat de sociale partners van oordeel zijn dat een overgang naar een vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden dient te worden gestimuleerd, waarbij rekening wordt gehouden met de behoeften van de werkgever en de werknemer;

Overwegende het advies nr. 2.314 dat de Nationale Arbeidsraad op 27 september 2022 heeft uitgebracht;

Hebben de navolgende interprofessionele organisaties van werkgevers en van werknemers:

- Het Verbond van Belgische Ondernemingen
- De organisaties voorgedragen door de Hoge Raad voor de Zelfstandigen en de Kleine en Middelgrote Ondernemingen
- De Boerenbond

- "La Fédération wallonne de l'Agriculture"
- De Unie van socialprofitondernemingen
- Het Algemeen Christelijk Vakverbond van België
- Het Algemeen Belgisch Vakverbond
- De Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België

op 27 september 2022 in de Nationale Arbeidsraad de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

HOOFDSTUK I – DRAAGWIJDTE VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst geeft uitvoering aan de artikelen 12, 17 en 18 van de Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie.

Commentaar

Artikel 12 van deze richtlijn voorziet erin dat de lidstaten er voor dienen te zorgen dat een werknemer onder bepaalde voorwaarden om een vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden kan verzoeken.

De artikelen 17 en 18 van deze richtlijn voorzien erin dat de lidstaten de nodige maatregelen dienen te nemen om de nadelige behandeling of het ontslag of alle voorbereidingen voor het ontslag van een werknemer op grond van het feit dat hij gebruik heeft gemaakt van de rechten vastgesteld in de richtlijn, te verbieden.

HOOFDSTUK II – ONDERWERP VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst voert enerzijds het recht in voor de werknemer om een vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden te vragen en bevat anderzijds waarborgen voor de uitoefening van dit recht.

Er wordt voorzien in een bescherming tegen nadelige behandeling voor de werknemer die gebruik maakt van de rechten die voortvloeien uit deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Daarnaast wordt er voorzien in een ontslagbescherming voor de werknemer die gebruik maakt van de rechten die voortvloeien uit deze collectieve arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK III – TOEPASSINGSGBIED VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers die zijn tewerkgesteld op grond van een arbeidsovereenkomst en op de werkgevers die hen tewerkstellen.

Artikel 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op de werknemers met een arbeidsrelatie met een vooraf bepaalde en daadwerkelijk gewerkte tijd van gemiddeld 3 uur of minder per week in een referentieperiode van 4 opeenvolgende weken.

Commentaar

1. Het kan in toepassing van dit artikel gaan om werknemers die minder dan 3 uur per dag werken conform een koninklijk besluit of een collectieve arbeidsovereenkomst genomen in uitvoering van artikel 21 van de Arbeidswet van 16 maart 1971.

2. Verder dient verwezen te worden naar de overwegende 11 van de voornoemde richtlijn:
“Bij de berekening van die uren moeten alle daadwerkelijk voor een werkgever gewerkte uren worden meegeteld, zoals overwerk of werk bovenop de in de arbeidsovereenkomst of -relatie gegarandeerd of voorziene arbeidstijd. Vanaf het moment dat een werknemer genoemde drempel overschrijdt, zijn de bepalingen van de richtlijn op hem van toepassing, ongeacht het aantal uren dat hij daarna werkt of de in de arbeidsovereenkomst vermelde aantal werkuren.”

HOOFDSTUK IV – VOORWAARDEN VOOR HET RECHT OM EEN VORM VAN WERK MET MEER VOORSPELBARE EN ZEKERE ARBEIDSVOORWAARDEN TE VRAGEN

Artikel 5

- § 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op werknemers met een anciënniteit van ten minste 6 maanden bij dezelfde werkgever.

Voor de berekening van de anciënniteit worden de periodes van tewerkstelling bij dezelfde werkgever opgeteld. In geval van opeenvolgende contracten van bepaalde tijd bij dezelfde werkgever, worden de periodes tussen deze verschillende contracten geneutraliseerd voor de berekening van de anciënniteit van 6 maanden.

- § 2. In het kader van uitzendarbeid wordt er voor de berekening van de anciënniteit van 6 maanden zoals bepaald in § 1 voor de uitzendkrachten gekeken naar de anciënniteit bij het uitzendkantoor en bij dezelfde gebruiker.
- § 3. Wanneer een uitzendkracht aangeworven wordt door een gebruiker na de periode van terbeschikkingstelling als uitzendkracht bij diezelfde gebruiker dan worden de periodes van tewerkstelling als uitzendkracht bij die gebruiker in rekening gebracht voor de berekening van de anciënniteit zoals bepaald in § 1.

Commentaar

1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst bepaalt dat elke werknemer met ten minste 6 maanden anciënniteit bij dezelfde werkgever het recht heeft om een vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden te vragen.

2. Periodes van onderbreking tussen twee periodes van tewerkstelling bij dezelfde werkgever worden geneutraliseerd voor het bepalen van de anciënniteit. Dit betekent dat deze periodes van onderbreking de reeds opgebouwde anciënniteit niet verloren doen gaan. Deze periodes leveren zelf evenwel geen anciënniteit op.
3. Voor de activiteiten van een uitzendkracht worden enkel de periodes van tewerkstelling die hij verrichtte in het kader van een terbeschikkingstelling door hetzelfde uitzendkantoor bij dezelfde gebruiker meegerekend voor de berekening van zijn anciënniteit zoals bepaald in artikel 5, § 1.
4. Indien een uitzendkracht na afloop van een periode van terbeschikkingstelling bij een gebruiker vast in dienst wordt genomen door die gebruiker met een arbeidsovereenkomst in de zin van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, dan dient voor de berekening van diens anciënniteit zoals bepaald in artikel 5, § 1 rekening gehouden te worden met alle periodes van activiteit die de uitzendkracht heeft gepresteerd bij die gebruiker.

HOOFDSTUK V – HET RECHT OM EEN VORM VAN WERK MET MEER VOORSPELBARE EN ZEKERE ARBEIDSVOORWAARDEN TE VRAGEN

Artikel 6

- § 1. Een werknemer met ten minste 6 maanden anciënniteit zoals bepaald in artikel 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst kan zijn werkgever verzoeken om een vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden.
- § 2. In het kader van uitzendarbeid richt de uitzendkracht zijn aanvraag tot het uitzendkantoor.

De gebruiker dient aan het uitzendkantoor de motieven voor het antwoord door het uitzendkantoor kenbaar te maken in de gevallen waarin het geven van een motivering voorzien is door artikel 8, § 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

- § 3. De werknemer komt voor het bekomen van een vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden in aanmerking in zoverre er een vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden beschikbaar is, hij aan de hiervoor vereiste kwalificaties en competenties voldoet en hij de voorgestelde uurregeling en de loonvoorwaarden aanvaardt.

§ 4. De voorwaarden van § 3 kunnen anders ingevuld worden:

- door het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst op sectoraal of ondernemingsniveau;
- op ondernemingsvlak, door een akkoord gesloten in overleg tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging van de onderneming of, bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging, in overleg tussen de werkgever en de betrokken werknemers; of
- in onderling akkoord tussen de werkgever en zijn werknemer.

§ 5. De werknemer en de werkgever moeten zich onthouden van elk wederrechtelijk gebruik van de rechten die deze collectieve arbeidsovereenkomst hen toekent. Zij kunnen slechts gebruik maken van hun rechten voor de doelen waarvoor ze zijn ingesteld.

Commentaar

1. Als meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden kunnen bijvoorbeeld worden beschouwd:
 - Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in plaats van een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd;
 - Een voltijdse arbeidsovereenkomst in plaats van een deeltijdse arbeidsovereenkomst;
 - Een deeltijdse arbeidsovereenkomst met een groter aantal uren in plaats van een deeltijdse arbeidsovereenkomst met een kleiner aantal uren;
 - Een arbeidsovereenkomst met een vast werkrooster in plaats van een arbeidsovereenkomst met een variabel werkrooster;
 - Een week- of maandcontract voor uitzendarbeid in plaats van een dagcontract voor uitzendarbeid.

2. Het komt aan de werknemer toe om te bepalen wat voor hem een vorm van werk is met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden. Het betreft dus steeds een subjectieve beoordeling in hoofde van de betrokken werknemer.
3. Artikel 6, § 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, dat stelt dat de werknemer en de werkgever zich moeten onthouden van elk wederrechtelijk gebruik van hun rechten, wenst ervoor te zorgen dat de aanvraag van de werknemer daadwerkelijk gericht is op het bekomen van een vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden en dat de werkgever deze aanvraag in concreto onderzoekt.

De werknemer dient daarom in zijn aanvraag de vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden waarvoor hij in aanmerking wenst te komen, aan te duiden (overeenkomstig art. 7). Hij dient in zijn aanvraag op precieze wijze te verduidelijken welke vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden hij beoogt.

Deze bepaling verzet zich ertegen dat de werknemer willekeurige aanvragen zou doen louter met het oog op de eraan gekoppelde ontslagbescherming.

De werkgever dient een aanvraag van de werknemer te beantwoorden en dit antwoord moet gemotiveerd zijn, tenzij hij de aanvraag aanvaardt (overeenkomstig art. 8). Hij dient bij de opgave van de concrete redenen voor zijn beslissing tot weigering of uitstel of tegenvoorstel (overeenkomstig art. 8, § 3) rekening te houden met artikel 6, § 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 6, § 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst vereist eveneens dat een werkgever de opeenvolging van de arbeidsovereenkomsten niet onderbreekt met als enige doel om de opbouw van de anciënniteit van 6 maanden door de werknemer (overeenkomstig art. 5) te vertragen.

4. Indien op sector- en ondernemingsvlak een andere invulling wordt gegeven aan de voorwaarden waaronder een werknemer in aanmerking komt voor een vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden en het akkoord hierover de arbeidsvoorwaarden wijzigt die in een collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement geregeld zijn, dient de geëigende procedure gevolgd te worden om deze instrumenten aan te passen.

Noch op sector- en ondernemingsvlak, noch op individueel vlak door onderling akkoord, kan evenwel afgeweken worden van de vereiste dat een werknemer een anciënniteit van 6 maanden (berekend overeenkomstig art. 5) dient te hebben om in aanmerking te komen voor het recht om een vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden te vragen.

HOOFDSTUK VI – TENUITVOERLEGGING VAN HET RECHT OM EEN VORM VAN WERK MET MEER VOORSPELBARE EN ZEKERE ARBEIDSVOORWAARDEN TE VRAGEN

Artikel 7

§ 1. De werknemer die een vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden wenst te bekomen, verzoekt zijn werkgever hier schriftelijk om ten minste 3 maanden voor het gewenste begin ervan.

Een kortere termijn kan vastgesteld worden gebruik makend van één van de procedures opgesomd in artikel 6, § 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 2. Deze aanvraag bevat:

- de uitdrukkelijke vermelding van deze collectieve arbeidsovereenkomst, waarop de aanvraag steunt;
- de aanduiding van de vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden waarvoor men in aanmerking wenst te komen; en
- de gewenste begindatum van de vorm van het werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden.

§ 3. De aanvraag gebeurt ofwel bij aangetekende brief, ofwel door de overhandiging van een geschrift waarvan het duplicaat voor ontvangst wordt ondertekend door de werkgever, ofwel op elektronische wijze met een ontvangstbevestiging van de werkgever.

- § 4. De werknemer kan slechts tot eenmaal per periode van 12 maanden een aanvraag doen.
- § 5. Indien de werkgever de aanvraag niet binnen de hiervoor in artikel 8 van deze collectieve arbeidsovereenkomst voorziene termijn beantwoordt, kan de werknemer zijn aanvraag herhalen.

De voorwaarde van § 4 geldt niet wanneer de werkgever de aanvraag van de werknemer niet heeft beantwoord binnen de hiervoor in artikel 8 van deze collectieve arbeidsovereenkomst voorziene termijn.

Commentaar

1. De werknemer moet in zijn aanvraag aangeven dat deze steunt op deze collectieve arbeidsovereenkomst. Dit wordt vereist om te vermijden dat er verwarring zou ontstaan met andere rechten die voorzien zijn in andere reglementeringen.
2. Onder geschrift wordt voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst elke drager bedoeld die juridische zekerheid geeft over de aanvraag door de werknemer en de ontvangst ervan door de werkgever, meer bepaald een aangetekende brief, een geschrift dat overhandigd wordt en waarvan het duplicaat voor ontvangst wordt ondertekend door de werkgever of een geschrift overgemaakt op elektronische wijze met een ontvangstbevestiging van de werkgever.
3. Antwoordt de werkgever niet op de aanvraag van de werknemer binnen de hiervoor voorziene termijn (1 maand of 2 maanden, overeenkomstig art. 8) dan kan de werknemer zijn aanvraag herhalen en dit zonder rekening te moeten houden met de vereiste termijn van 12 maanden tussen 2 aanvragen.

Artikel 8

- § 1. De werkgever beantwoordt de aanvraag bedoeld in artikel 7 van deze collectieve arbeidsovereenkomst schriftelijk binnen een termijn van 1 maand, te rekenen vanaf de datum van de aanvraag.
- § 2. In afwijking van § 1, beantwoordt een werkgever met minder dan 20 werknemers de aanvraag schriftelijk binnen een termijn van 2 maanden, te rekenen vanaf de datum van de aanvraag.

§ 3. De werkgever motiveert zijn antwoord schriftelijk, tenzij hij de aanvraag aanvaardt. Hij dient bij de opgave van de concrete redenen voor zijn beslissing tot weigering of uitstel of tegenvoorstel rekening te houden met artikel 6, § 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Commentaar

De werkgever onderzoekt de aanvraag van de werknemer schriftelijk en geeft hieraan gevolg, rekening houdend met de belangen van zijn onderneming. De werkgever probeert hierbij ook maximaal rekening te houden met de behoeften van de werknemer.

De werkgever dient de aanvraag van de werknemer te beantwoorden en dit antwoord moet gemotiveerd zijn, tenzij hij de aanvraag aanvaardt. Dit antwoord dient de werknemer toe te laten om de concrete redenen te kennen die geleid hebben tot de weigering van de aanvraag door de werkgever of diens uitstel of tegenvoorstel overeenkomstig de artikelen 10 tot 12 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

De redenen die de werkgever hierbij kan opgeven, dienen rekening te houden met artikel 6, § 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst:

- de andere vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden dient beschikbaar te zijn en het gaat niet om louter seizoensgebonden activiteiten;
- de vraag van de werknemer is pertinent (hij heeft voor deze betrekking de vereiste kwalificaties en competenties);
- de werknemer dient de arbeidsorganisatie te aanvaarden (bv. de voorgestelde uurregeling);
- de werknemer dient de desgevallend gewijzigde loonvoorwaarden te aanvaarden.

Artikel 9

In geval de werkgever de aanvraag aanvaardt of de werknemer akkoord gaat met het uitstel of het tegenvoorstel van de werkgever, dienen de werknemer die de aanvraag deed en zijn werkgever tot een akkoord te komen over de concrete modaliteiten van de door de werknemer uit te oefenen vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden.

Commentaar

1. Het akkoord voorzien in dit artikel moet gesloten worden met respect voor de bestaande arbeidsrechtelijke verplichtingen opgenomen in wetten, reglementaire teksten of collectieve arbeidsovereenkomsten.
2. De werknemer en zijn werkgever dienen onder andere overleg te plegen over de door de werkgever voorgestelde uurregeling en de loonvoorwaarden van de door de werknemer uit te oefenen vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden.

Artikel 10

- § 1. De werkgever kan het uitoefenen van een vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden door de werknemer uitstellen omwille van concrete en gerechtvaardigde redenen verbonden met het functioneren van zijn onderneming. De werkgever probeert hierbij ook maximaal rekening te houden met de behoeften van de werknemer.

De werkgever bezorgt de werknemer binnen de termijn voorzien in artikel 8, § 1 of § 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst schriftelijk de concrete redenen voor het uitstel van de uitoefening door de werknemer van een vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden.

- § 2. Het uitstel van het uitoefenen van een vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden mag niet als effect hebben dat dit onmogelijk wordt gemaakt.

Commentaar

1. Zijn bijvoorbeeld gerechtvaardigde redenen verbonden met het functioneren van de onderneming in de zin van § 1 van dit artikel: de middelen en de operationele capaciteit van de onderneming. Deze redenen zijn concreet gerechtvaardigd wanneer de werkgever in het kader van de concrete situatie van de aanvraag preciseert welke specifieke problemen zich stellen in verband met het functioneren van de onderneming.
2. De werkgever bezorgt de werknemer schriftelijk de concrete redenen voor het uitstel van de uitoefening van een vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden door de werknemer en preciseert hoe hij hierbij rekening heeft gehouden met de behoeften van de werknemer en de onderneming.

3. In geval van uitstel van het uitoefenen van een vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden, kan een dialoog opgestart worden op ondernemingsniveau om specifieke regelingen overeen te komen wat betreft de modaliteiten en mogelijkheden inzake vormen van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden (overeenkomstig art. 13).

Artikel 11

- § 1. De werkgever kan de aanvraag voor een vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden van de werknemer weigeren, rekening houdend met het functioneren van zijn onderneming. De werkgever probeert hierbij ook maximaal rekening te houden met de behoeften van de werknemer.

De werkgever bezorgt binnen de termijn voorzien in het artikel 8, § 1 of § 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst de werknemer schriftelijk de concrete redenen voor zijn weigering van de uitoefening door de werknemer van een vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden.

- § 2. In afwijking van § 1, dient de werkgever zijn weigering niet opnieuw te motiveren indien eenzelfde verzoek van dezelfde werknemer uitgaat, wiens situatie ongewijzigd is gebleven, en de motivering voor zijn antwoord met betrekking tot de situatie van de werknemer adequaat blijft. In dat geval volstaat het te verwijzen naar de eerder gegeven motivering.

Commentaar

1. Het antwoord van de werkgever moet de elementen bevatten die de werknemer toelaten om de concrete redenen voor de weigering van zijn aanvraag te kennen. Deze redenen zijn concreet gerechtvaardigd wanneer de werkgever in het kader van de concrete situatie van de aanvraag preciseert welke specifieke problemen zich stellen in verband met het functioneren van de onderneming.

Zijn bijvoorbeeld gerechtvaardigde redenen verbonden met het functioneren van de onderneming: de middelen, de operationele capaciteit van de onderneming en het niet beschikbaar zijn van een andere vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden.

Een gerechtvaardigde reden verbonden met de werknemer is bijvoorbeeld het feit dat hij de vereiste kwalificaties en competenties niet heeft voor de in de onderneming beschikbare vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden.

2. De werkgever bezorgt de werknemer schriftelijk de concrete redenen voor zijn weigering van de uitoefening door de werknemer van een vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden en preciseert hoe hij hierbij rekening heeft gehouden met de behoeften van de werknemer en de onderneming.
3. In geval van weigering van de aanvraag door de werkgever kan een dialoog opgestart worden op ondernemingsniveau om specifieke regelingen overeen te komen wat betreft de modaliteiten en mogelijkheden inzake vormen van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden (overeenkomstig art. 13).

Artikel 12

De werkgever kan een gemotiveerd tegenvoorstel formuleren bestaande in een andere vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden dan deze gevraagd door de werknemer of een andere periode voor de uitoefening ervan die beter aansluit bij de behoeften en het functioneren van de onderneming. De werkgever probeert hierbij ook maximaal rekening te houden met de behoeften van de werknemer.

De werkgever maakt dit tegenvoorstel binnen de termijn voorzien in het artikel 8, § 1 of § 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst schriftelijk over aan de werknemer. Deze kan het tegenvoorstel aanvaarden of weigeren.

Artikel 13

De meest gerede partij kan binnen het orgaan dat hiervoor bevoegd is in de onderneming een overleg opstarten over vormen van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden.

HOOFDSTUK VII – WAARBORGEN VOOR DE UITOEFENING VAN HET RECHT OM EEN VORM VAN WERK MET MEER VOORSPELBARE EN ZEKERE ARBEIDSVORWAARDEN TE VRAGEN

Artikel 14

- § 1. De werkgever mag geen nadelige maatregel treffen ten aanzien van de werknemer die een aanvraag indient voor een andere vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden, behalve om redenen die vreemd zijn aan de uitoefening van de rechten die voortvloeien uit deze collectieve arbeidsovereenkomst.

- § 2. Deze bescherming geldt vanaf de schriftelijke aanvraag van de werknemer overeenkomstig artikel 7 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, waardoor de werknemer aan toont dat hij de aanvraag heeft ingediend en de werkgever er kennis van had of redelijkerwijs kennis van kon hebben en eindigt 2 maanden na het begin van de uitoefening door de werknemer van de vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden of 2 maanden na de weigering van de aanvraag door de werkgever.

Buiten de situaties voorzien in het vorige lid, eindigt de bescherming 2 maanden na de door de werknemer gevraagde begindatum in de gevallen waarin geen vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden werd aangevat.

De bescherming geldt eveneens gedurende de periode van uitstel door de werkgever overeenkomstig artikel 10 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

- § 3. Wanneer een werknemer die oordeelt dat hij onderworpen werd aan een nadelige maatregel om redenen die verbonden zijn met de uitoefening van de rechten die voortvloeien uit deze collectieve arbeidsovereenkomst, voor de bevoegde rechtbank feiten aanbrengt die dit aannemelijk maken, komt het aan de werkgever toe om te bewijzen dat de nadelige maatregel werd getroffen om redenen die vreemd zijn aan de uitoefening van de rechten die voortvloeien uit deze collectieve arbeidsovereenkomst.
- § 4. Wanneer de nadelige maatregel in strijd is met § 1, moet de werkgever die de nadelige maatregel heeft getroffen aan de werknemer een schadevergoeding betalen die gelijk is aan minimaal 2 maanden loon en maximaal 3 maanden loon.

Commentaar

De aanvraag van een vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden vormt geen reden voor een eenzijdige wijziging van de functie of de arbeidsvoorwaarden en de werknemer behoudt het recht op de normale promoties en bevorderingen van de categorie werknemers waartoe hij behoort.

Artikel 15

- § 1. Wanneer een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd een aanvraag voor een vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden heeft gedaan, kan de niet-hernieuwing van zijn arbeidsovereenkomst beschouwd worden als een nadelige maatregel waarvoor een schadevergoeding verschuldigd is overeenkomstig artikel 14 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

- § 2. Het komt aan de werknemer toe om het bewijs te leveren dat zijn arbeidsovereenkomst niet hernieuwd werd om redenen die verbonden zijn met de uitoefening van zijn rechten die voortvloeien uit deze collectieve arbeidsovereenkomst.
- § 3. De werknemer zal de nadelige behandeling niet kunnen inroepen als de niet-hernieuwing van de arbeidsovereenkomst gevraagd werd door de werknemer zelf of er hiervoor redenen bestaan die vreemd zijn aan de uitoefening van de rechten die voortvloeien uit deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Commentaar

1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst doet geen afbreuk aan de bestaande regels inzake de hernieuwing of de beëindiging van arbeidsovereenkomsten van bepaalde tijd.
2. Onder redenen die vreemd zijn aan de uitoefening van de rechten die voortvloeien uit deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder meer verstaan de situatie waarin de werkgever niet de mogelijkheid heeft om rechtmatig opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd te sluiten overeenkomstig artikel 10bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, of de situatie waarin het onmogelijk is om een arbeidsovereenkomst voor de uitvoering van tijdelijke arbeid of uitzendarbeid te sluiten gezien de voorwaarden voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 108 van 16 juli 2013 betreffende de tijdelijke arbeid en de uitzendarbeid, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 108/2 van 24 juli 2018.
3. Wanneer de arbeidsovereenkomst van de werknemer niet hernieuwd wordt om redenen die vreemd zijn aan de uitoefening van de rechten die voortvloeien uit deze collectieve arbeidsovereenkomst, dan zal de werknemer geen nadelige behandeling kunnen inroepen.

Artikel 16

- § 1. De werkgever mag een werknemer die een aanvraag indient voor een vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden niet ontslaan, behalve om redenen die vreemd zijn aan de uitoefening van de rechten die voortvloeien uit deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Voor de toepassing van dit artikel wordt met een ontslag gelijkgesteld het treffen van enige voorbereiding voor dit ontslag.

§ 2. Deze ontslagbescherming geldt vanaf de schriftelijke aanvraag van de werknemer, waardoor de werknemer aantoont dat hij de aanvraag heeft ingediend en de werkgever er kennis van had of redelijkerwijs kennis van kon hebben, en eindigt 2 maanden na de weigering van de aanvraag door de werkgever of 2 maanden na het begin van de uitoefening door de werknemer van de vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden.

Buiten de situaties voorzien in het vorige lid eindigt de bescherming 2 maanden na de door de werknemer gevraagde begindatum in de gevallen waarin geen vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden werd aangevat.

De bescherming geldt eveneens gedurende de periode van uitstel door de werkgever overeenkomstig artikel 10 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 3. Wanneer een werknemer die oordeelt dat hij werd ontslagen om redenen die verbonden zijn met de uitoefening van de rechten die voortvloeien uit deze collectieve arbeidsovereenkomst, voor de bevoegde rechtbank feiten aanbrengt die dit aannemelijk maken, komt het aan de werkgever toe om te bewijzen dat het ontslag gebeurde om redenen die vreemd zijn aan de uitoefening van de rechten die voortvloeien uit deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 4. Zo de reden tot staving van het ontslag niet beantwoordt aan het bepaalde in § 1, moet de werkgever een schadevergoeding aan de werknemer betalen die gelijk is aan minimaal 4 maanden loon en maximaal 6 maanden loon.

Artikel 17

De schadevergoedingen voorzien in artikelen 14, § 4 en 16, § 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst zijn niet cumuleerbaar met enige andere vergoeding die verschuldigd is door de werkgever naar aanleiding van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst inclusief een vergoeding wegens misbruik van ontslag, met uitzondering van een opzeggingsvergoeding, een niet-concurrentievergoeding, een uitwinningsvergoeding of een aanvullende vergoeding die bovenop de sociale uitkeringen wordt betaald.

De schadevergoedingen voorzien door deze collectieve arbeidsovereenkomsten kunnen evenmin onderling gecumuleerd worden.

HOOFDSTUK VIII – INWERKINGTREDING VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 18

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een onbepaalde tijd.

Zij heeft uitwerking met ingang van 1 oktober 2022.

Zij kan op verzoek van de meest gereede ondertekenende partij geheel of gedeeltelijk worden herzien of opgezegd met inachtneming van een opzeggingstermijn van zes maanden.

De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet in een gewone brief aan de Voorzitter van de Nationale Arbeidsraad de redenen ervan aangeven en amendementsvoorstellen indienen. De andere organisaties verbinden zich ertoe deze binnen een maand na ontvangst ervan in de Nationale Arbeidsraad te bespreken.

Gedaan te Brussel, op zeventwintig september tweeduizend tweeëntwintig.

Voor het Verbond van Belgische Ondernemingen

C. VERMEERSCH

Voor de Unie van Zelfstandige Ondernemers en "l'Union des Classes moyennes", organisaties voorgedragen door de Hoge Raad voor de Zelfstandigen en de Kleine en Middelgrote Ondernemingen

P. VAN WALLEGHEM

Voor de Boerenbond, "la Fédération wallonne de l'Agriculture"

C. BOTTERMAN

Voor de Unie van socialprofitondernemingen

M. DE GOLS

Voor het Algemeen Christelijk Vakverbond van België

M. VERJANS

Voor het Algemeen Belgisch Vakverbond

M. ULENS

Voor de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België

A. GELUYKENS

x x x

Gelet op artikel 28 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, vraagt de Nationale Arbeidsraad dat deze overeenkomst bij koninklijk besluit algemeen verbindend wordt verklaard.
