

CIRCULAIRE

Transposition en droit belge de la directive «conditions de travail transparentes et prévisibles»

Notre référence / 2022/023

Date de publication / 15 novembre 2022

Annick Hellebuyck
Premier conseiller

Centre de compétence
Emploi & sécurité sociale
T +32 2 515 08 58
ah@vbo-feb.be

Résumé

La loi du 07/10/2022, publiée au M.B. du 31/10/2022 transpose en droit belge la [directive européenne \(UE\) 2019/1152](#) relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles. Conformément à la directive européenne, cette loi garantit :

- le droit à l'information pour tous les travailleurs concernant certaines conditions essentielles d'emploi ;
- la création d'un certain nombre de nouveaux droits substantiels pour tous les travailleurs;
- l'introduction d'un certain nombre de nouvelles sanctions pénales dans le Code pénal social.

La nouvelle loi du 07/10/2022 entre en vigueur le 10/11/2022. Le délai ultime de transposition du 1^{er} août 2022 n'a donc pas été correctement respecté par la Belgique.

La FEB constate que cette législation transpose la directive européenne de manière plutôt neutre et tient compte des observations formulées par les partenaires sociaux dans [l'Avis n°2272](#) du CNT. Il n'en reste pas moins que les employeurs devront adapter certains documents et certaines pratiques aux nouvelles règles, comme expliqué dans la présente circulaire.

Pour être complets, nous signalons que la loi du 07/10/2022 a prévu un régime supplétif en ce qui concerne la « transition vers une autre forme d'emploi » (art. 12 de la Directive). En effet, les partenaires sociaux ont reçu une délégation de compétence pour conclure à ce sujet une CCT interprofessionnelle avant le 1^{er} octobre 2022. C'est ce qu'ils ont fait en concluant le 27/9/2022 la [CCT n° 161](#) du CNT concernant « le droit de demander une forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres ». Cette CCT fait l'objet de la circulaire sociale n° 2022-022.

Table des matières

Résumé	1
Table des matières	2
1 Objectif de la Directive 2019/1152	3
2 Obligations d’information (art. 4 §1).....	3
2.1 Informations fournies au plus tard le premier jour de travail (art. 4 §2)	4
2.2 Informations fournies au plus tard endéans le mois (art. 5)	5
2.3 Informations en cas de déplacement à l’étranger (art. 6)	5
2.4 Modifications ultérieures des conditions de travail (art. 7)	6
2.5 Adaptations du règlement de travail (art. 13 à 17).....	6
3 Nouveaux droits substantiels	6
3.1 Limitation de la période d’essai (art. 24-25)	7
3.2 Autorisation des emplois parallèles (art. 20)	7
3.3 Gratuité des formations obligatoires (art. 21-22).....	7
3.4 Améliorer la prévisibilité des horaires de travail variables à temps partiel.....	7
3.4.1 Délai de prévenance minimum (art. 26)	7
3.4.2 Droit de refus (art. 27)	8
3.4.3 Compensation en cas d’annulation tardive (art. 28)	8
3.5 Droit de demander une formule de travail plus sûre et plus prévisible (art. 23).....	8
3.6 Protection contre le licenciement et contre tout traitement défavorable (art. 31-33)...	9
4 Next steps.....	9

1 Objectif de la Directive 2019/1152

L'**objectif** de cette directive est d'améliorer les conditions de travail en promouvant un emploi plus transparent et plus prévisible et en assurant la flexibilité sur le marché du travail.

Nous citons le [commentaire](#) de la Commission Européenne au sujet de cette directive :

D'après les estimations, 2 à 3 millions de travailleurs supplémentaires qui occupent des formes d'emploi précaires et atypiques, y compris un travail à temps partiel, temporaire et à la demande, bénéficieront désormais de droits à l'information sur leurs conditions d'emploi et d'une nouvelle protection, comme le droit à un temps de travail plus prévisible. Par ailleurs, la directive respecte la souplesse des emplois atypiques, préservant leurs avantages pour les travailleurs et les employeurs.

La directive aura également des effets positifs pour les employeurs, puisqu'elle permettra de faire en sorte que la protection des travailleurs suive les dernières évolutions sur les marchés du travail, de réduire les obstacles administratifs, par exemple en autorisant la transmission d'informations par voie électronique, et de créer des conditions identiques pour tous les employeurs de l'UE, ce qui rendra possible une concurrence loyale sur la base du même niveau minimal de droits des travailleurs.

La directive contient **deux parties principales** :

a. d'une part, la mise à jour des règles concernant les informations à fournir aux travailleurs sur leurs conditions de travail (aspect déjà partiellement couvert par la précédente « written statement directive » 91/533/CEE)

et

b. d'autre part, l'établissement d'un ensemble de droits substantiels minimaux pour chaque travailleur dans l'UE (nouvel aspect par rapport à la précédente « written statement directive » 91/533/CEE).

2 Obligations d'information (art. 4 §1)

Nous reprenons ci-après les nouvelles dispositions en droit belge concernant les informations individuelles et collectives à fournir au travailleur. Il s'agit du volet « transparence » de la directive européenne.

L'employeur fournit au travailleur, dans un ou plusieurs documents, des informations sur les principaux aspects de leur relation de travail. Le législateur a opté pour la valorisation des documents sociaux existants, à savoir le contrat de travail et le règlement de travail (le premier pour les informations d'ordre individuel, le second pour les informations d'ordre collectif). Mais l'employeur reste libre d'utiliser le contrat de travail (y compris électronique) ou un document distinct pour fournir les informations individuelles requises.

L'employeur conserve la preuve du transfert ou de la réception de ces informations. Cette information est fournie et transmise, par écrit ou par voie électronique, à condition que l'information soit accessible au travailleur, qu'elle puisse être stockée et imprimée et que l'employeur conserve une preuve de transmission ou de réception.

2.1 Informations fournies au plus tard le premier jour de travail (art. 4 §2)

Alors que le législateur européen permettait de fournir les éléments d'information individuels endéans les 7 premiers jours de travail, on constate que le législateur belge a ramené ce délai à 1 jour (càd. le premier jour de travail). La pratique montre, en effet, que la majorité des contrats de travail sont conclus et signés avant leur début d'exécution.

Voici les informations qui doivent être fournies au travailleur au plus tard le premier jour de travail :

- 1° l'identité des parties
- 2° le lieu de travail
- 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 ;
- 6° la rémunération, y compris le montant de base initial, tous les autres éléments constitutifs, le cas échéant, indiqués séparément, les avantages extra-légaux concernant la sécurité sociale ainsi que la méthode et la périodicité des versements**
- 7° la durée de la période d'essai et, le cas échéant, ses modalités
- 8° Si le travailleur est occupé sur base d'un horaire fixe :
 - a. Le commencement et la fin de la journée de travail, les périodes de repos et les jours d'arrêt de travail**
 - b. Les règles relatives aux heures supplémentaires et complémentaires**
 - c. Les règles relatives au changement d'équipes, si applicable**
 - d. Le début du cycle, si applicable
- 9° Si le travailleur est occupé sur base d'un horaire variable¹ :
 - 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
 - c. les plages journalières et les jours de la semaine pendant lesquels des prestations de travail peuvent être fixées**
 - d. la manière selon laquelle et le délai endéans lequel le travailleur est informé de son horaire de travail**

** pour les points ainsi marqués, l'employeur peut se contenter d'indiquer, selon le cas, la référence aux dispositions légales ou réglementaires, aux conventions collectives ou au règlement de travail régissant ces points

Remarque législative : la précédente « written statement directive » 91/533/CEE avait été transposée via l'A.R. du 8/08/1980 relatif à la tenue des documents sociaux, en particulier les art. 13 à 21 sur le compte individuel. Cet A.R. sera prochainement modifié, vu que plusieurs

éléments d'information individuels devront désormais figurer dans le document fourni par l'employeur au plus tard le premier jour de travail. Le CNT a fait des propositions concrètes à ce sujet dans son [Avis n° 2272](#).

2.2 Informations fournies au plus tard endéans le mois (art. 5)

Voici les informations que l'employeur doit transmettre au travailleur au plus tard dans le délai d'un mois à partir du début d'exécution du contrat de travail, sachant cependant que, pour la quasi-totalité des travailleurs, rien ne devra être transmis individuellement. En effet, la plupart de ces éléments figurent déjà dans le règlement de travail (lui-même étant remis au travailleur lors du premier jour de travail). Dans ce cas, l'employeur vérifiera néanmoins que son règlement de travail est bien conforme aux nouvelles obligations d'informations dites « collectives » ci-après :

- 1° le droit à la formation octroyée par l'employeur**
- 2° la durée des vacances annuelles ainsi que les modalités d'attribution de ces vacances**
- 3° la procédure en cas de fin de contrat par une partie, y compris les modalités formelles **
- 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, ainsi que le numéro de la CP pour pouvoir identifier les CCT sectorielles
- 5° l'organisme de sécurité sociale qui perçoit les cotisations sociales

** pour les points ainsi marqués, l'employeur peut se contenter d'indiquer, le cas échéant, la référence aux dispositions légales ou réglementaires ou aux conventions collectives régissant ces points

2.3 Informations en cas de déplacement à l'étranger (art. 6)

Quand le travailleur doit travailler dans un autre pays pendant plus de quatre semaines consécutives, l'employeur doit, avant le départ du travailleur vers le pays étranger, compléter l'information ci-dessus (2.1. & 2.2.) avec les éléments suivants :

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

On constate que, compte tenu de ces nouvelles dispositions légales, l'art. 20bis de la loi du 3/7/1978 relative au contrat de travail est abrogé.

A noter que, en cas de détachement temporaire à l'étranger, des éléments supplémentaires doivent être communiqués par écrit : rémunération applicable dans le pays de destination, montant des indemnités, règles de remboursement des frais et lien du website national unique du pays de destination. Dans son Avis n° 2272, le CNT a demandé que ce lien puisse être facilement retrouvé par chaque employeur et travailleur.

2.4 Modifications ultérieures des conditions de travail (art. 7)

Toute modification des aspects de la relation de travail doit être communiquée par l'employeur au travailleur dans les meilleurs délais sous la forme d'une modification dans le document concerné, et ce au plus tard, le jour de l'entrée en vigueur de la modification.

Ceci doit respecter le principe fondamental que les modifications unilatérales des conditions de travail sont interdites.

Cette obligation d'ajout dans le document initial n'est pas applicable s'il s'agit d'une simple modification légale, réglementaire ou d'une CCT à laquelle le document fait référence.

2.5 Adaptations du règlement de travail (art. 13 à 17)

Le projet de loi précise plusieurs adaptations dans la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail :

- a. Nouveau texte légal concernant les règles en cas de fin de contrat (art. 6 et art. 14) ;
- b. Nouveau texte légal concernant les CCT d'entreprise et sectorielles applicables (art. 6 et art. 14) ;
- c. Deux ajouts à l'article 6 §1 : droit à la formation ; organisme de sécurité sociale ;

C'est sans surprise que la loi sur les règlements de travail a été mise en conformité avec les nouvelles dispositions résultant de la Directive européenne 2019/1152. Il appartiendra à chaque employeur de vérifier la conformité de son règlement de travail avec ces nouvelles dispositions.

3 Nouveaux droits substantiels

Améliorer la prévisibilité dans l'emploi signifie, pour le législateur européen, offrir aux travailleurs des conditions d'emploi « plus sûres et plus prévisibles ». Cela se traduit, en particulier par les éléments suivants, dont un certain nombre existaient déjà dans le droit social belge :

- un certain nombre de restrictions supplémentaires aux périodes d'essai. Pour rappel, la période d'essai a été supprimée par la loi sur le statut unique, mais elle peut encore exister dans les contrats de travail temporaires, de travail intérimaire et de travail étudiant
- l'employeur ne peut plus interdire à son travailleur de travailler pour d'autres employeurs pendant la relation de travail, sauf exceptions prévues par la loi
- la gratuité des formations légalement obligatoires
- la garantie d'un degré minimum de prévisibilité des horaires de travail en cas d'horaire variable fixé par l'employeur
- le droit pour tout travailleur ayant au moins six mois d'ancienneté de demander une forme d'emploi offrant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres et l'obligation pour l'employeur de donner une réponse écrite motivée
- une protection contre tout traitement défavorable en cas de dépôt d'une plainte contre l'employeur pour non-respect des droits découlant de cet avant-projet projet de loi, ainsi qu'une protection contre le licenciement pour le travailleur exerçant ces droits

Dans ce cadre, un certain nombre de nouvelles sanctions pénales ont été introduites dans le Code pénal social.

Nous revenons ci-après en détails sur ces droits substantiels.

3.1 Limitation de la période d'essai (art. 24-25)

La directive européenne interdit les clauses d'essai supérieures à 6 mois. Ceci ne nécessite aucune transposition en droit belge, vu que la période d'essai a été globalement supprimée lors de l'introduction du statut unique, notamment en matière d'essai et de licenciement.

Dans les contrats d'occupation d'étudiant et dans les contrats de travail temporaires et intérimaires, la période d'essai reste possible. La nouvelle législation précise que :

- lorsqu'un étudiant ou un intérimaire est occupé dans la même fonction, par le biais de contrats de travail successifs, les périodes d'essai successives sont interdites.

En outre, la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire et intérimaire est complétée par :

- une disposition prévoyant que la durée de la période d'essai convenue doit, le cas échéant, être proportionnelle à la durée prévue du contrat et à la nature du travail ;

3.2 Autorisation des emplois parallèles (art. 20)

L'employeur ne peut pas interdire à un travailleur de travailler pour un ou plusieurs autres employeurs en dehors de son horaire de travail ou le soumettre, pour cette raison, à un traitement défavorable, sauf si la législation le prévoit.

3.3 Gratuité des formations obligatoires (art. 21-22)

L'employeur doit fournir des formations gratuitement au travailleur lorsqu'elles sont nécessaires au travailleur pour exécuter le travail pour lequel il est engagé et lorsqu'elles doivent être organisées par l'employeur en application de dispositions légales ou d'une convention collective de travail.

Le temps pendant lequel le travailleur suit ce type de formation doit être considéré comme du temps de travail.

Ces formations obligatoires ont lieu pendant les heures de travail, sauf s'il peut être démontré que leur organisation n'est pas possible pendant ces heures de travail.

L'article 21 complète l'article 22bis de la loi du 3 juillet 1978, base légale de la "clause d'écolage", par un 9° qui prévoit que toutes les formations (y compris les formations légalement obligatoires qui concernent un emploi en pénurie ou des fonctions difficiles à remplir) visées à l'article 21 de la présente loi, ne peuvent pas faire l'objet d'une clause d'écolage, afin de garantir la gratuité pour le travailleur dans toutes les situations couvertes par l'article 13 de la directive (càd toutes les formations légalement obligatoires).

3.4 Améliorer la prévisibilité des horaires de travail variables à temps partiel

3.4.1 Délai de prévenance minimum (art. 26)

Dans le prolongement du « Deal pour l'emploi » conclu par le gouvernement en 2022, les délais de prévenance passent de 5 à 7 jours ouvrables et de 1 à 3 jours ouvrables, sauf exceptions.

Concrètement, l'avis daté et signé par l'employeur qui détermine l'horaire individuel de travail à temps partiel devra être porté à la connaissance du travailleur au moins 7 jours ouvrables à l'avance, d'une manière fiable, appropriée et accessible. Une CCT rendue obligatoire par A.R. peut réduire ce délai, sans descendre en-dessous de 3 jours ouvrables.

3.4.2 Droit de refus (art. 27)

Un travailleur à temps partiel avec un horaire variable peut refuser une prestation de travail, sans traitement défavorable, dans les cas suivants :

- cette prestation ne correspond pas à un horaire de travail qui lui a été notifié à temps, et/ou
- cette prestation ne correspond pas à la plage journalière pendant laquelle les prestations peuvent être exécutées en application du règlement de travail.

3.4.3 Compensation en cas d'annulation tardive (art. 28)

En cas d'annulation tardive par l'employeur d'une prestation à temps partiel variable, qui était prévue dans l'horaire de travail, l'employeur doit payer cette prestation comme si elle avait été effectuée.

Remarque : la loi autorise la conclusion d'une CCT du CNT pour aménager le « droit de refus » et le paiement de la rémunération normale en cas d'annulation tardive. Néanmoins, les partenaires sociaux n'ont pas eu assez de temps pour négocier une telle CCT, qui aurait dû entrer en vigueur au plus tard le 1/08/2022.

3.5 Droit de demander une formule de travail plus sûre et plus prévisible (art. 23)

Un nouveau mécanisme est apparu récemment dans plusieurs directives européennes et législations : il s'agit du « droit de demander » un autre régime de travail. A ce droit du travailleur sont liées, non seulement une obligation de réponse motivée par l'employeur, mais aussi une protection légale contre tout traitement défavorable et contre le licenciement.

Ce projet de loi introduit le droit pour un travailleur, engagé depuis au moins six mois, de demander à l'employeur une forme d'emploi comportant des conditions plus prévisibles et plus sûres, ainsi que l'obligation pour l'employeur de donner une réponse motivée par écrit.

Le « droit de demander » (right to request) ne donne donc pas lieu à un droit subjectif d'obtenir une formule de travail plus sûre et plus prévisible.

Remarque importante : la loi autorise la conclusion d'une CCT du CNT avant le 1^{er} octobre 2022 pour déroger au système légal supplétif de la « transition vers une autre forme d'emploi ». Depuis début 2022, le CNT a donc négocié une CCT sur le droit de demander une forme d'emploi offrant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres (NB : des discussions ont eu lieu simultanément pour transposer partiellement la directive européenne 2019/1158 « work life balance »). La [CCT n° 161 concernant le droit de demander une forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres](#) a été conclue au sein du CNT le 27/9/2022. Cette CCT est entrée en vigueur le 01/10/2022. Elle donne une large place au dialogue

individuel entre l'employeur et le travailleur (afin de tenir compte des besoins mutuels), ainsi qu'à la concertation sociale dans l'entreprise ¹.

Par conséquent, nous n'insistons pas ici sur le régime légal supplétif (art. 23 du projet de loi) puisque le secteur privé devra appliquer cette CCT et non pas le régime légal supplétif.

3.6 Protection contre le licenciement et contre tout traitement défavorable (art. 31-33)

Conformément à la directive européenne, le projet de loi contient une interdiction de traiter défavorablement le travailleur qui a utilisé ses droits résultant de la directive, ainsi qu'une interdiction de licenciement, sauf pour des motifs étrangers à l'exercice de ses droits.

Ces deux dispositions sont sanctionnées par une indemnité forfaitaire de 6 mois de rémunération brute, c'est-à-dire lorsque l'employeur ne parvient pas à prouver que le « traitement défavorable » éventuel (ex. absence de promotion) ou le licenciement sont étrangers à l'exercice des droits résultant de cette législation.

Remarque importante : ici également, le CNT a reçu une délégation légale pour régler par le biais d'une CCT interprofessionnelle la question des protections contre le licenciement et contre tout traitement défavorable. La CCT n° 161 évoquée au point 3.5 règle entre-temps la question des protections, mais uniquement dans le cadre du droit de demander une formule de travail plus sûre et plus prévisible. Nous donnons les détails de ce nouveau système dans la circulaire sociale n° 2022-022 (indemnité de 2 à 3 mois en cas de traitement défavorable ; indemnité de 4 à 6 mois en cas de licenciement).

Par conséquent, l'indemnité forfaitaire de 6 mois lorsque l'employeur ne prouve pas le « motif étranger » (en cas de licenciement ou en cas de traitement considéré comme défavorable par le tribunal) s'appliquera en cas de plainte déposée par le travailleur dans le cadre des autres droits substantiels exposés ci-dessus (3.1. à 3.4.).

4 Next steps

La loi du 07/10/2022 entre en vigueur le 10/11/2022 (10 jours après sa publication au Moniteur belge).

La directive européenne devait être transposée avant le 1^{er} août 2022. Le retard de transposition est imputable aux autorités belges, qui devront en répondre auprès des autorités européennes. Les employeurs sont tenus par les nouvelles obligations légales en vertu du seul cadre juridique belge.

L'A.R. du 8/08/1980 relatif à la tenue des documents sociaux devrait être modifié simultanément, comme expliqué au point 2.1.

¹ Voir circulaire sociale n° 2022-022.