

CIRCULAIRE

CCT n° 161 concernant le droit de demander une forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres

Annick Hellebuyck
Premier conseiller

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

Notre référence / 2022/022
Date de publication / 6 octobre 2022

Résumé

Le 27/9/2022, les partenaires sociaux ont signé 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 transpose, pour le secteur privé, l'article 12 de la [Directive 2019/1152](#) du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'UE, mieux connue sous l'appellation « Directive TPWC » (transparent and predictable working conditions).

Comme son titre l'indique, la CCT n° 161 concrétise les modalités et la procédure du « droit de demander » une autre forme d'emploi pour les travailleurs ayant au moins 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise. Il ne s'agit donc pas de créer ici de nouveaux congés, mais bien d'aménager les modalités de travail, de commun accord et lorsque c'est possible d'un point de vue organisationnel.

En outre, une protection contre le traitement défavorable et contre le licenciement est prévue pour le travailleur qui exerce son « droit de demander » résultant de la CCT n° 161.

Enfin, certains éléments sont expliqués davantage par les partenaires sociaux dans leur [Avis n° 2314](#).

Table des matières

Résumé	1
Table des matières	2
1 Transition vers une autre forme d'emploi (art. 12 Dir. 2019/1152)	3
2 Processus législatif	3
3 Champ d'application de la CCT n° 161 (art. 3 à 5)	4
3.1 Principe : tous les travailleurs ayant au moins 6 mois d'ancienneté	4
3.2 Exception	4
4 Définition des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres (art. 6)	5
5 Procédure de demande d'une forme d'emploi plus prévisible et plus sûre (art. 7 à 13)..	6
5.1 Demande par le travailleur	6
5.2 Réponse par l'employeur.....	6
5.2.1 Principe.....	6
5.2.2 Différentes réponses possibles	7
6 Concertation collective facultative (art. 13)	9
7 Garanties de l'exercice du droit (art. 14 à 17)	9
7.1 Protections contre tout traitement défavorable et contre le licenciement : dispositions communes.....	9
7.1.1 Principe.....	9
7.1.2 Période de protection.....	9
7.1.3 Mécanisme de protection.....	9
7.2 Protection contre tout traitement défavorable	10
7.2.1 Traitements défavorables (art. 14)	10
7.2.2 Contrat à durée déterminée non-renouvelé (art. 15)	11
7.2.3 Indemnisation (art. 14 §4 et 17)	12
7.3 Protection contre le licenciement.....	12
7.3.1 Rappel du principe (art. 16)	12
7.3.2 Indemnisation (art. 16 §4 et 17)	12
7.4 Sanctions pénales.....	13
8 Disposition anti-abus (art. 6 §5)	13
9 Entrée en vigueur (art. 18).....	13

1 Transition vers une autre forme d'emploi (art. 12 Dir. 2019/1152)

L'article 12 de la 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. Il s'énonce comme suit :

Transition vers une autre forme d'emploi

1. Les États membres veillent à ce qu'un travailleur travaillant depuis au moins six mois au service du même employeur, ayant accompli sa période d'essai, le cas échéant, puisse demander une forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres, lorsqu'elle existe, et recevoir une réponse motivée par écrit. Les États membres peuvent limiter la fréquence des demandes qui déclenchent l'obligation au titre du présent article.

2. Les États membres veillent à ce que l'employeur fournisse la réponse motivée par écrit visée au paragraphe 1 dans un délai d'un mois à compter de la demande. En ce qui concerne les personnes physiques agissant en qualité d'employeurs et les micro, petites ou moyennes entreprises, les États membres peuvent prévoir que ce délai soit porté à trois mois au maximum et permettre qu'une réponse orale soit donnée à une demande ultérieure similaire présentée par le même travailleur si la justification de la réponse en ce qui concerne la situation du travailleur demeure inchangée.

Le Considérant n° 36¹ de la Directive donne quelques éléments pour mieux comprendre les équilibres qui sous-tendent cet article 12.

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.

2 Processus législatif

L'article 23 de la future loi de transposition² fixe un régime supplétif, c'est-à-dire que ce régime peut être remplacé par une CCT conclue au sein du CNT qui soit rendue obligatoire par A.R., qui entre en vigueur au plus tard le 1^{er} octobre 2022 et qui garantisse le même niveau de protection globale des travailleurs. Cette possibilité de transposition d'une Directive par les partenaires sociaux, ancrée dans l'article 19 de cette future loi, est conforme au Traité sur le

¹ Considérant n° 36 : *Lorsque les employeurs ont la possibilité de proposer des contrats de travail à temps plein ou à durée indéterminée aux travailleurs occupant des formes d'emploi atypiques, une transition vers des formes d'emploi plus sûres devrait être encouragée, conformément aux principes du socle européen des droits sociaux. Les travailleurs devraient pouvoir demander une autre forme d'emploi plus sûre et plus prévisible lorsqu'elle existe, et recevoir de l'employeur une réponse écrite motivée, qui prend en compte les besoins de l'employeur et du travailleur. Les États membres devraient avoir la possibilité de limiter la fréquence de telles demandes. (...)*

² Projet de loi [n° 2811/001](#)

fonctionnement de l'Union européenne, qui a intégré le Protocole social, et à l'article 21 la directive elle-même.

Dans la mesure où le CNT a conclu le 27/9/2022 la CCT n° 161, qui sera par conséquent la seule source de droit applicable aux employeurs et aux travailleurs du secteur privé, nous ne commenterons pas davantage cet article 23.

NB : les partenaires sociaux interprofessionnels expliquent dans leur [Avis n°2314](#) un certain nombre d'éléments liés à la conclusion de la CCT n° 161.

3 Champ d'application de la CCT n° 161 (art. 3 à 5)

3.1 Principe : tous les travailleurs ayant au moins 6 mois d'ancienneté

La CCT s'applique aux travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail ayant au moins 6 mois d'ancienneté, ainsi qu'aux employeurs qui les occupent. Cette condition d'ancienneté s'applique dans tous les cas.

Pour le calcul de l'ancienneté de minimum 6 mois auprès du même employeur, les périodes d'occupation auprès du même employeur seront additionnées. Ainsi, 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.

Dans le cadre du travail intérimaire, est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté de six mois pour les travailleurs intérimaires, l'ancienneté au sein de l'entreprise de travail intérimaire et chez le même utilisateur. Lorsqu'un travailleur intérimaire est engagé par un utilisateur après la période d'occupation 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 de 6 mois.

Attention : il est interdit, que ce soit au niveau du secteur, au niveau de l'entreprise ou 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.

3.2 Exception

Cette CCT ne s'applique pas aux travailleurs (même avec 6 mois d'ancienneté) 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. La CCT reprend ici littéralement la seule exception autorisée par la Directive. Il s'agit d'une exception très restrictive, qui vise un nombre très faible de travailleurs³.

³ Le Considérant 11 de la directive précise le caractère restrictif de cette exception : « *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*

4 Définition des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres (art. 6)

Ni la Directive ni la CCT ne contiennent une définition stricte d'une forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres.

La CCT précise que :

- 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 les 3 conditions suivantes sont remplies (art. 6 §3) :
 - o une forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres est disponible dans l'entreprise
 - o le travailleur satisfait aux qualifications et compétences requises à cet effet
 - o le travailleur accepte l'horaire proposé et les conditions de rémunération
- ces 3 conditions de la CCT n° 161 sont, en réalité, supplétives puisqu'elles peuvent être concrétisées différemment par la concertation collective (sectorielle ou au niveau de l'entreprise) ou par un accord individuel entre l'employeur et le travailleur (art. 6 §4). Toutefois, il est interdit, que ce soit au niveau du secteur, au niveau de l'entreprise ou au niveau individuel, de déroger d'un commun accord à la condition selon laquelle le travailleur doit avoir une ancienneté de six mois (cf. pt 3.1 supra)
- le commentaire sous l'article 6 donne quelques exemples de ce qu'on peut entendre par des « conditions de travail plus prévisibles et plus sûres » :
 - o un contrat de travail à durée indéterminée plutôt qu'un contrat de travail à durée déterminée ;
 - o un contrat de travail à temps plein plutôt qu'un contrat de travail à temps partiel ;
 - o 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 ;
 - o un contrat de travail avec un horaire fixe plutôt qu'un contrat de travail avec un horaire variable ;
 - o un contrat de travail intérimaire hebdomadaire ou mensuel plutôt qu'un contrat de travail intérimaire journalier.
- Dans le même commentaire, on précise que le travailleur doit déterminer lui-même 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.

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. »

5 Procédure de demande d'une forme d'emploi plus prévisible et plus sûre (art. 7 à 13)

5.1 Demande par le travailleur

Le travailleur peut demander à son employeur une forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres.

Voici les étapes à respecter :

- 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 la concertation collective ou l'accord individuel expliqués à l'article 6.
- 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.
- En outre, pour être recevable, la demande comprend les éléments suivants :
 - o la mention expresse que le travailleur se fonde sur la CCT n° 161 ;
 - o 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 ;
 - o la date de début souhaitée de la forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres.
- Fréquence : le travailleur ne peut pas faire de demande plus d'une fois par an. Ceci correspond au cycle HR dans la majorité des entreprises.
- Si l'employeur ne répond pas à la demande dans le délai prévu (1 mois ou, dans les entreprises de moins de 20 travailleurs, 3 mois - cf. 5.2. infra), le travailleur peut réitérer sa demande, et ce sans devoir tenir compte du délai requis de 12 mois entre deux demandes.

5.2 Réponse par l'employeur

5.2.1 Principe

Voici les étapes à respecter :

- L'employeur répond par écrit à la demande dans un délai d'un mois à compter de la date de la demande. Par dérogation, dans les entreprises comptant moins de 20 travailleurs, le délai de réponse est porté à maximum deux mois à compter de la date de la demande.

- 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 des conditions de fond précisées dans l'art. 6 §3 :
 - o une forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres est-elle disponible dans l'entreprise ?
 - o le travailleur satisfait-il aux qualifications et compétences requises à cet effet ?
 - o le travailleur accepte-t-il l'horaire proposé et les conditions de rémunération ?

- Le commentaire sous l'article 8 précise que, dans sa motivation, l'employeur tient compte non seulement des intérêts de l'entreprise, mais aussi des besoins du travailleur. Les motifs transmis par écrit au travailleur doivent être suffisamment concrets.

5.2.2 Différentes réponses possibles

Les décisions de l'employeur peuvent être variées.

5.2.2.1 Acceptation

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.

Cet accord doit être conclu dans le respect des obligations légales, réglementaires et conventionnelles existantes en matière de droit du travail. Ainsi, 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.

5.2.2.2 Report

L'employeur peut reporter l'exercice par le travailleur d'une forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres, à condition de fournir 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. Sont par exemple des motifs justifiables liés au fonctionnement de l'entreprise, les ressources et la capacité opérationnelle de l'entreprise. Le commentaire prévoit que l'employeur précise de quelle manière il a tenu compte dans ce cadre des besoins du travailleur et de l'entreprise.

L'employeur fournit donc par écrit au travailleur endéans le mois (ou endéans les 2 mois s'il occupe moins de 20 travailleurs) 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. Le commentaire souligne que 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.

Enfin, 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. La CCT n° 161 ne fixe aucun délai maximum pour reporter l'octroi d'une autre forme d'emploi. Par application de l'interdiction de tout abus de droit (prévue dans l'art. 6 §5), il est cependant

évident que le délai de report doit être justifié sur base de raisons objectives et ne peut pas être disproportionné. De deux choses l'une : soit l'employeur reporte l'octroi et le démarrage d'une autre forme d'emploi en se fondant sur des raisons économiques ou organisationnelles, y compris l'impact sur les autres travailleurs, soit il refuse l'octroi d'une autre forme de travail, de telle sorte que le travailleur pourrait réintroduire une nouvelle demande après l'écoulement du délai annuel.

5.2.2.3 Refus

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 requis (1 ou 2 mois - cf. supra), 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. Par dérogation, l'employeur ne doit pas motiver à nouveau son refus si, l'année suivante, 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.

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.

Le commentaire souligne enfin que l'employeur devrait préciser dans sa réponse de quelle manière il a tenu compte des besoins du travailleur et de l'entreprise.

5.2.2.4 Proposition alternative

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 requis (1 ou 2 mois - cf. supra), cette contreproposition au travailleur. Celui-ci peut accepter ou refuser la contreproposition.

6 Concertation collective facultative (art. 13)

La partie la plus diligente peut lancer une concertation au sein de l'organe de concertation 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.

Il s'agit de discuter des modalités d'organisation du travail de manière collective et totalement anonyme. C'est une application de la compétence d'information et de consultation des organes de concertation en matière d'organisation du travail. Nous soulignons que les organes de concertation sociale (CE, à défaut DS, à défaut CPPT) n'ont aucune compétence ni légitimité pour traiter des dossiers à caractère individuel.

7 Garanties de l'exercice du droit (art. 14 à 17)

7.1 Protections contre tout traitement défavorable et contre le licenciement : dispositions communes

7.1.1 Principe

L'employeur ne peut adopter aucune mesure défavorable ni licencier le travailleur qui a 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 CCT n° 161.

7.1.2 Période de protection

Cette protection commence à courir à partir de la demande écrite du travailleur et se termine 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.

La CCT précise que la charge de la preuve de la date de la demande repose sur le travailleur : concrètement, le travailleur doit démontrer lui-même avoir introduit la demande, de sorte que l'employeur en avait connaissance ou pouvait raisonnablement en avoir connaissance.

Lorsqu'aucune forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres n'est entamée, pour quelque raison que ce soit, la protection prend fin deux mois après la date de début demandée par le travailleur.

La protection couvre par ailleurs la période de report éventuel par l'employeur.

7.1.3 Mécanisme de protection

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 CCT n° 161 ou qu'il a été licencié pour de tels motifs, 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.

La CCT n° 161 reprend ici le mécanisme⁴ classique de l'aménagement de la charge de la preuve entre le travailleur et l'employeur, sachant que l'employeur doit prouver les motifs étrangers à la demande d'une autre forme d'emploi.

En pratique, s'il y a une contestation judiciaire, l'employeur devra prouver que sa décision est fondée sur une raison d'ordre organisationnel, économique ou technique (ex. : une restructuration, la perte importante d'une clientèle, une baisse du chiffre d'affaires), ou bien sur une raison qui trouve son origine dans le comportement du travailleur (ex. : actes d'insubordination, absences injustifiées, manquement professionnel, etc.). Le motif étranger est laissé à l'appréciation du tribunal du travail.

Lorsque le ou les motifs étrangers ne sont pas suffisamment prouvés par l'employeur et que le tribunal du travail estime que la mesure défavorable ou le licenciement ne sont pas fondés sur des motifs étrangers, il condamne l'employeur à payer une indemnité non-forfaitaire. La CCT n° 161 introduit deux fourchettes d'indemnisation (cf. montants précisés sous 7.2.3. et 7.3.2. infra). Le principe de la fourchette était essentiel pour la FEB afin que le tribunal tienne compte de l'ensemble des éléments de la cause et, conformément au principe de proportionnalité fixé par la Directive, qu'il puisse moduler le montant de l'indemnisation (plutôt que de devoir accorder une indemnité forfaitaire de 6 mois dans tous les cas).

En outre, la CCT n° 161 prévoit des règles anti-cumul :

- les deux indemnités prévues par la CCT ne sont pas cumulables entre elles ;
- ces indemnités 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 ;
- par exception, la CCT n° 161 autorise le cumul éventuel de ces indemnités avec une indemnité de préavis, une indemnité de non-concurrence, une indemnité d'éviction ou une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales (disposition inspirée de l'art. 9 §3 de la CCT n° 109).

7.2 Protection contre tout traitement défavorable

Deux types de situations sont visées dans la CCT n° 161.

7.2.1 Traitements défavorables (art. 14)

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 CCT n° 161.

A ce sujet, les partenaires sociaux ont tenu à préciser ce qui suit :

- 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 poste ou de

⁴ A noter cependant que le mécanisme de droit commun en matière de charge de la preuve (art. 870, Code judiciaire) s'applique en cas de traitement défavorable découlant du non-renouvellement d'un contrat à durée déterminée. Cette différence est expliquée au point 7.2.2. infra.

conditions d'emploi et le travailleur conserve le droit aux promotions et avancements normaux de la catégorie de travailleurs à laquelle il appartient ;

- Par traitement défavorable, on entend par exemple (liste non-exhaustive) :
 - o tout changement vers un poste de travail moins avantageux ;
 - o une dégradation ;
 - o le passage d'un régime de travail à temps plein vers un régime de travail à temps partiel ;
 - o le passage d'un contrat de travail comportant un grand nombre d'heures de travail vers un contrat de travail comportant un nombre réduit d'heures de travail ;
 - o un changement de lieu de travail.

La période et le mécanisme de protection s'appliquent tels qu'expliqués ci-dessus (cf. 7.1.2 & 7.1.3)

7.2.2 Contrat à durée déterminée non-renouvelé (art. 15)

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 §4 de la CCT n° 161.

Il incombe dans ce cas au travailleur de prouver entièrement que le non-renouvellement de son contrat de travail est fondé sur des motifs liés à l'exercice de ses droits découlant de la CCT n° 161. Par dérogation, le mécanisme de droit en commun concernant la charge de la preuve s'applique dans cette situation⁵. Il ne s'agit donc pas à proprement parler d'une nouvelle protection.

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 CCT n° 161.

Le commentaire sous l'article 15 précise notamment que :

- La CCT n° 161 ne porte pas préjudice aux règles existantes en matière de renouvellement ou de fin des contrats de travail à durée déterminée.
- On entend entre autres par « motifs étrangers » : 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 et intérimaire eu égard aux conditions prévues dans la CCT n° 108 sur le travail intérimaire.

Ces deux exemples de « motifs étrangers » sont loin d'être exhaustifs. Il existe de multiples raisons possibles pour ne pas prolonger un contrat de travail à durée déterminée. De toute façon, il appartiendra d'abord au travailleur d'établir le lien causal entre, d'une part, sa

⁵ Art. 870, Code Judiciaire (extrait) : « ...chacune des parties a la charge de prouver les faits qu'elle allègue »

demande d'une autre forme d'emploi et, d'autre part, le non-renouvellement de son contrat de travail à durée déterminée.

7.2.3 Indemnisation (art. 14 §4 et 17)

Lorsque la mesure défavorable n'est pas dûment justifiée par des motifs étrangers à l'exercice des droits découlant de la CCT n° 161, 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. Cette fourchette doit permettre au tribunal d'appliquer le principe de proportionnalité et de tenir compte de tous les faits de la cause avant de fixer le montant de l'indemnité.

Cette indemnité n'est pas cumulable 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 règles anti-cumul sont détaillées au pt 7.1.3 supra.

7.3 Protection contre le licenciement

7.3.1 Rappel du principe (art. 16)

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 CCT n° 161.

Conformément à l'art. 18 §1 de la Directive 2019/1152, la prise de toute mesure préparatoire en vue du licenciement est assimilée à un licenciement. L'employeur doit donc être conscient que les préparatifs en vue d'un licenciement risquent de tomber pendant la période de protection et qu'il vaudrait donc mieux les reporter après la fin de cette période.

7.3.2 Indemnisation (art. 16 §4 et 17)

Lorsque le licenciement⁶ n'est pas dûment justifié par des motifs étrangers à l'exercice des droits découlant de la CCT n° 161, l'employeur qui a pris la mesure doit payer au travailleur une indemnité qui correspond au minimum à quatre mois de rémunération et au maximum à six mois de rémunération. Cette fourchette doit permettre au tribunal d'appliquer le principe de proportionnalité et de tenir compte de tous les faits de la cause avant de fixer le montant de l'indemnité.

Dans leur Avis n° 2134, les partenaires sociaux ont estimé qu'une indemnisation de 6 mois de rémunération s'applique lorsqu'il n'y a aucun motif à la base du licenciement, autre que celui de l'exercice du droit découlant de la CCT n° 161 et que, si d'autres motifs que l'exercice de ce droit ont également été pris en considération dans le cadre de la décision du licenciement, une indemnisation plus basse peut être accordée. Cette précision a été ajoutée en contrepartie de la fixation d'une fourchette entre 4 et 6 mois de rémunération (plutôt que d'un forfait de 6 mois).

⁶ La CCT n° 161 vise également les « mesures préparatoires » du licenciement (cf. 7.3.1)

Cette indemnité n'est pas cumulable 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 règles anti-cumul sont détaillées au pt 7.1.3 supra.

7.4 Sanctions pénales

Un article 174/2 sera inséré dans le Code Pénal Social par la loi de transposition de la Directive 2019/1152 pour pénaliser (sanction de niveau 2) l'employeur, son préposé ou son mandataire qui ne répond pas par écrit ou par voie électronique, de manière motivée et dans le délai prévu, au travailleur qui remplit les conditions et qui demande une forme d'emploi plus sûre et plus prévisible. Le montant de l'amende imposée pourra être multiplié par le nombre de travailleurs concernés par l'infraction.

8 Disposition anti-abus (art. 6 §5)

Le travailleur et l'employeur doivent s'abstenir de tout usage abusif des droits qui leur sont conférés par la CCT n° 161. Ils ne peuvent faire usage de leurs droits que pour les objectifs pour lesquels ceux-ci ont été instaurés.

Ainsi, la demande du travailleur doit effectivement être destinée à obtenir une forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres, et l'employeur doit examiner cette demande sérieusement. Le travailleur doit 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. Cette 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). En indiquant les motifs concrets de sa décision de refus ou du report ou de la contreproposition, il doit tenir compte des conditions objectives liées au travailleur et à l'entreprise (cf. art. 6 §3). L'article 6, § 5 de la CCT n° 161 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.

Remarque finale : la CCT n° 161 instaure des droits et des obligations équilibrés, ainsi qu'une procédure simplifiée, mais elle n'introduit pas une obligation de résultat quant à l'octroi de la formule d'emploi demandée. Seul un dialogue constructif au sein de l'entreprise permettra de rencontrer au mieux les besoins légitimes respectifs du travailleur demandeur et de l'employeur, tout en tenant compte des besoins des collègues du travailleur concerné.

9 Entrée en vigueur (art. 18)

La CCT n° 161 est entrée en vigueur le 1^{er} octobre 2022.

Les parties signataires ont demandé au Ministre fédéral de l'emploi que la CCT n° 161 soit rendue obligatoire par A.R.

■