

A V I S N° 2.272  
-----

Séance du mardi 25 janvier 2022  
-----

Transposition 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

x                      x                      x

## **A V I S N° 2.272**

---

**Objet :** Transposition 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

---

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 est entrée en vigueur le 31 juillet 2019 et doit être transposée en droit national au plus tard le 1<sup>er</sup> août 2022.

Par lettre du 22 septembre 2021, monsieur P.-Y. Dermagne, ministre du Travail, a invité le Conseil national du Travail à rendre un avis sur les projets de loi et d'arrêté royal visant à transposer ladite directive.

L'examen de ce dossier a été confié à la Commission des relations individuelles du travail et de la sécurité sociale, qui s'est réunie à plusieurs reprises en tant que groupe de travail.

Sur rapport de cette commission, le Conseil a émis, le 25 janvier 2022, l'avis suivant.

x                      x                      x

## **AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL**

---

### **I. OBJET ET PORTÉE DE L'AVIS**

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 est entrée en vigueur le 31 juillet 2019 et doit être transposée en droit national au plus tard le 1<sup>er</sup> août 2022.

Cette directive contribue à renforcer la dimension sociale de l'Europe dans le cadre de la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux. L'objectif de la 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.

La directive comporte deux grands volets.

D'une part, elle vise à mettre à jour les règles concernant les informations à fournir aux travailleurs sur leurs conditions de travail, un aspect déjà couvert par la précédente directive 91/533/CEE, laquelle est à présent modifiée par la directive (UE) 2019/1152.

D'autre part, elle vise à établir un ensemble de droits minimaux pour chaque travailleur dans l'Union européenne, ce qui constitue un nouvel aspect par rapport à la directive 91/533/CEE.

Dans le cadre de la transposition en droit belge de la directive (UE) 2019/1152, des discussions ont lieu depuis fin 2019 entre les partenaires sociaux représentés au sein du Conseil national du Travail, avec le concours des administrations fédérales concernées, afin de déterminer l'impact de la directive sur la réglementation nationale et les possibles mesures de transposition.

Par lettre du 22 septembre 2021, monsieur P.-Y. Dermagne, ministre du Travail, a demandé l'avis du Conseil national du Travail sur les projets de loi et d'arrêté royal visant à transposer ladite directive.

Il s'agit :

- d'une part, de l'avant-projet de loi transposant 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
- d'autre part, de l'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 8 août 1980 relatif à la tenue des documents sociaux.

Compte tenu du fait que la directive doit être transposée en droit belge d'ici le 1<sup>er</sup> août 2022 au plus tard, le Conseil est invité à rendre son avis pour le 23 novembre 2021.

## **II. POSITION DU CONSEIL**

Le Conseil a consacré un examen approfondi aux projets de textes soumis pour avis. Dans le cadre de ses discussions, le Conseil a bénéficié des explications détaillées des représentants du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et de la cellule stratégique du ministre du Travail. Il tient à les en remercier.

Le Conseil souhaite formuler les remarques suivantes à ce sujet.

### **A. Champ d'application du dispositif légal et de l'instrument de transposition proposés**

Le Conseil prend acte du fait qu'il a été choisi de transposer la directive précitée en apportant des modifications dans un certain nombre de lois et d'arrêtés royaux.

Dans une lettre datée du 25 février 2021, le ministre a indiqué que ce choix s'imposait en raison du large champ d'application de la directive : cela permet de transposer complètement la directive, assure un dispositif uniforme (évitant ainsi des discussions en matière de discrimination entre les secteurs privé et public) et constitue également, sur le plan de la procédure, la méthode de travail la plus simple, la plus transparente et la plus efficace.

Le Conseil prend cependant également acte du fait que l'avant-projet de loi qui lui est soumis pour avis dispose qu'il peut être dérogé aux règles visées à l'article 23 (concernant la transition vers une autre forme d'emploi), aux articles 26 et 27 (concernant la prévisibilité du travail) et aux articles 31 et 32 (concernant la protection contre tout traitement défavorable et le licenciement) de l'avant-projet de loi par une convention collective de travail.

L'avant-projet de loi précise à ce sujet qu'une telle convention collective de travail doit être conclue au sein du Conseil national du Travail et doit être rendue obligatoire. La protection globale des travailleurs doit également être assurée et la convention collective de travail devra entrer en vigueur d'ici le 2 août 2022.

Les articles 23, 26 et 27 de l'avant-projet de loi font partie du chapitre III du projet de loi. Les articles 30 à 32 constituent le chapitre IV. Il ne peut donc être dérogé aux dispositions du chapitre II de l'avant-projet de loi, qui porte sur les informations à communiquer en ce qui concerne la relation de travail, par une convention collective de travail.

Le champ d'application des chapitres III et IV de l'avant-projet de loi couvre les travailleurs et les employeurs qui sont liés par un contrat de travail, quel que soit le secteur (privé ou public) dans lequel l'occupation a lieu.

Par conséquent, une convention collective de travail conclue par le Conseil sur les thèmes précités, moyennant le respect des conditions susmentionnées, ne pourrait donc se substituer que partiellement au dispositif légal proposé. En effet, celui-ci resterait dans ce cas valable en tant que régime supplétif pour les travailleurs et employeurs qui ne relèvent pas du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Le Conseil s'engage à entamer dans une deuxième phase, après l'émission du présent avis, des négociations sur la conclusion de conventions collectives de travail concernant les thèmes précités (voir ci-après), en tenant compte de manière équilibrée des intérêts des employeurs et des travailleurs en la matière.

Le Conseil demande que, lorsque ces conventions collectives de travail seront conclues, la réglementation qui s'applique aux employeurs et aux travailleurs qui ne relèvent pas du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires soit mise en conformité avec les dispositions de cette (ces) convention(s) collective(s) de travail.

## B. Le droit du travailleur à l'information sur ses conditions de travail

### 1. Portée des nouvelles dispositions proposées

Le Conseil constate que le droit du travailleur à l'information sur ses conditions de travail, réglé dans le chapitre II de la directive précitée, est transposé en droit belge par le chapitre II de l'avant-projet de loi et par le projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 8 août 1980 qui sont soumis pour avis.

Comme indiqué dans l'exposé des motifs de l'avant-projet de loi, il a été choisi d'appliquer les principes suivants dans le cadre de la transposition de la directive, et ce, afin que la charge administrative pesant sur les employeurs soit aussi faible que possible sans compromettre les droits des travailleurs d'être informés en temps utile de leurs conditions de travail :

- L'information en question peut, chaque fois que la directive le permet, être donnée par le biais d'une référence aux dispositions législatives ou réglementaires ou aux conventions collectives de travail régissant l'élément d'information en question.
  
- Pour les éléments d'information de nature « individuelle » et différents pour chaque travailleur, il est laissé à l'employeur le choix du document dans lequel l'information est donnée : le contrat individuel de travail ou un autre document. Cette liberté de choix n'affecte pas les dispositions légales et réglementaires qui régissent la forme et le contenu de certains types de contrats de travail. Seule l'information à communiquer sur la période d'essai doit toujours figurer dans le contrat individuel de travail (articles 10 à 12 de l'avant-projet de loi).

Cette information doit être fournie au travailleur dans un délai de sept jours à compter du début de la relation de travail (article 4, § 1<sup>er</sup>, troisième alinéa de l'avant-projet de loi). Pour les contrats de travail conclus pour une durée déterminée de moins de 14 jours, l'information doit toutefois être fournie avant l'expiration de la moitié de la durée de la relation de travail.

L'information qui doit être donnée a trait aux « principaux aspects » de la relation de travail (énumérés à l'article 4, § 2 de l'avant-projet de loi).

- Les éléments d'information qui sont de nature « collective » et qui s'appliquent à tous les travailleurs d'une entreprise sont donnés par le biais du règlement de travail, de sorte qu'il n'est pas nécessaire de créer un nouveau type de document à cette fin. La loi instituant les règlements de travail est adaptée à cet effet (les articles 13 à 15 de l'avant-projet de loi énumèrent les nouvelles mentions ; les articles 16 et 17 disposent que la procédure de modification du règlement de travail ne doit pas être suivie pour y inclure ou modifier lesdites données, sauf si l'information concerne l'organisme de sécurité sociale qui perçoit les cotisations sociales).

À l'heure actuelle, chaque travailleur doit déjà recevoir une copie du règlement de travail dès son entrée en service.

Pour les travailleurs qui ne relèvent pas du champ d'application de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, le règlement de travail ne peut pas être utilisé pour communiquer les éléments d'information collectifs au travailleur. Dans ce cas, ces éléments devront également être inclus dans le document que l'employeur doit établir pour les conditions individuelles de travail, conformément à l'article 4 de l'avant-projet de loi, mais il dispose à cet effet d'un délai d'un mois à compter du début de la relation de travail (article 5 de l'avant-projet de loi).

Étant donné que, par rapport à la directive 91/533/CEE, la directive (UE) 2019/1152 prévoit non seulement que des informations plus détaillées doivent être fournies au(x) travailleur(s), mais également qu'elles doivent l'être dans un délai réduit (selon l'élément d'information concerné), il n'est plus possible de choisir de communiquer les informations concernées (ou une partie de celles-ci) au travailleur par le biais de la délivrance d'une copie du compte individuel (l'instrument qui a notamment été utilisé pour transposer en droit belge la directive 91/533/CEE). Une copie du compte individuel doit être fournie au travailleur dans les deux mois après le début de la mise au travail (article 21, § 1<sup>er</sup> de l'arrêté royal du 8 août 1980).

Le projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 8 août 1980, qui est également soumis pour avis au Conseil, vise dès lors à supprimer un certain nombre de mentions sur le compte individuel, étant donné que, sur la base de l'avant-projet de loi, celles-ci devront figurer dans le document que l'employeur doit fournir au travailleur sur ses conditions essentielles de travail.

Par ailleurs, l'avant-projet de loi prévoit l'obligation pour l'employeur de fournir certaines informations supplémentaires aux travailleurs qui sont envoyés à l'étranger, et ce, avant leur départ (article 6 de l'avant-projet de loi). Cela concerne les travailleurs qui doivent travailler dans un autre pays pendant plus de quatre semaines consécutives et les travailleurs qui sont détachés dans un État membre de l'UE. Vu l'étendue de l'obligation d'information basée sur la nouvelle directive, l'actuel article 20 bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, qui porte sur ce sujet, est abrogé et remplacé par la disposition de l'avant-projet de loi (article 18 de l'avant-projet de loi).

Finalement, il est encore à noter qu'en exécution de la directive, l'avant-projet de loi prévoit que toute modification apportée aux éléments d'information susmentionnés doit être communiquée par l'employeur au travailleur dans les meilleurs délais, sous la forme d'une modification du document concerné, et ce, au plus tard le jour de l'entrée en vigueur de la modification, sauf s'il s'agit d'une simple modification des dispositions légales ou réglementaires ou des conventions collectives de travail auxquelles le document fait référence (article 7 de l'avant-projet de loi).

## 2. Position du Conseil

### a. Considérations générales

Le Conseil constate que l'avant-projet de loi souhaite utiliser au maximum les instruments existants, le contrat de travail et le règlement de travail, pour communiquer au(x) travailleur(s) les éléments d'information requis concernant la relation de travail.

Ce choix, combiné à la possibilité de renvoyer à la réglementation et aux CCT lorsque la directive le permet, a pour objectif de limiter au maximum la charge administrative pesant sur les employeurs. Il est également veillé à garantir au travailleur qu'il recevra effectivement les éléments d'information individuels : l'employeur doit conserver la preuve de la transmission ou de la réception de ces informations (article 4, § 1<sup>er</sup>, premier alinéa de l'avant-projet de loi).



Le Conseil souhaite par ailleurs souligner que, pour les éléments d'information individuels qui ne doivent pas être repris dans le contrat de travail écrit ou électronique, l'employeur peut éventuellement utiliser un autre document (unilatéral), et ce, dans la période de sept jours.

À cet égard, il convient cependant d'attirer suffisamment l'attention sur le fait qu'un tel document établi unilatéralement ne peut contenir les conditions de travail qui, sur la base de la réglementation, doivent être reprises dans le contrat de travail, pas plus qu'il ne peut les modifier (de manière unilatérale). L'avant-projet de loi intègre ce dernier principe explicitement dans l'article 12 de la loi sur les contrats de travail (article 9 de l'avant-projet de loi).

En ce qui concerne la possibilité offerte par l'avant-projet de loi de renvoyer, pour certains éléments d'information, aux dispositions légales ou réglementaires ou aux CCT qui règlent la question, le Conseil souhaite remarquer que les SPF ont un rôle important à jouer en vue de mettre ces informations à la disposition des employeurs et des travailleurs de manière accessible.

Plus particulièrement, le Conseil demande d'indiquer clairement, sur le site du SPF ETCS, de quelle manière la directive a été transposée en Belgique, quels sont précisément les éléments d'information qui doivent à présent être communiqués aux travailleurs, et de quelle manière et sur la base de quelles réglementations ils doivent l'être.

En outre, le Conseil souhaite formuler un certain nombre de propositions d'adaptation du régime élaboré.

De manière générale, le Conseil demande de préciser dans le texte que les informations sur la relation de travail peuvent être reprises dans un ou plusieurs documents. À l'heure actuelle, le texte renvoie à « un/le document » (il s'agit des articles 4, 5, 6, 7 et 9 de l'avant-projet de loi).

b. Envoi et archivage électroniques des documents sociaux

Le Conseil rappelle l'importance qu'il attache à la question de la numérisation et de la simplification des documents sociaux, qu'il traite depuis un certain nombre d'années.

Le Conseil s'est ainsi prononcé, dans son avis n° 2.040 du 28 juin 2017, sur un avant-projet de loi portant des dispositions diverses en matière d'emploi, dont le chapitre 7 portait sur la signature électronique pour la conclusion de contrats de travail et l'envoi et l'archivage électroniques de certains documents dans le cadre de la relation individuelle de travail. Cet avant-projet de loi a abouti à la loi du 15 janvier 2018 portant des dispositions diverses en matière d'emploi.

Il renvoie également à son avis n° 2.178 du 29 septembre 2020 concernant une proposition de loi modifiant la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et la loi du 3 juin 2007 portant des dispositions diverses relatives au travail en ce qui concerne la numérisation des documents sociaux.

En ce qui concerne le travail intérimaire, il renvoie à ses avis n°s 1.972 du 23 février 2016, 1.985 du 7 juin 2016 et 2.231 du 29 juin 2021.

La loi du 15 janvier 2018 portant des dispositions diverses en matière d'emploi prévoit une modification future de l'article 3 bis de la loi relative aux contrats de travail, concernant l'utilisation de la signature électronique pour la conclusion de contrats de travail, ainsi que de l'article 3 ter de la même loi, concernant l'envoi et l'archivage électroniques de certains documents dans le cadre de la relation individuelle de travail.

Ces modifications visent à adapter la législation belge en matière de contrats de travail électroniques afin de la mettre en conformité avec la législation européenne. Les possibilités de signer des contrats de travail de manière électronique sont élargies : ainsi, la loi du 15 janvier 2018 permettra de simplifier les formalités et de rendre le recours aux supports électroniques plus attractifs :

- en autorisant le recours à la signature électronique avancée pour tous les contrats de travail. C'est déjà le cas dans le secteur intérimaire depuis octobre 2016. Pour rappel, une signature avancée répond à un niveau de sécurité légèrement inférieur à une signature qualifiée. Elle doit permettre de garantir l'identité des parties, leur consentement sur le contenu du contrat et le maintien de l'intégrité de ce contrat. Mais, en cas de contestation, il incombe à l'employeur de démontrer que cette signature électronique garantit effectivement ces fonctions, alors que la signature qualifiée est légalement présumée authentique;

- en organisant, au terme du premier délai de conservation de cinq ans, le transfert automatique vers SIGEDIS du contrat de travail conclu au moyen d'une signature électronique, sous une forme lisible et exploitable. Ceci supprimera l'obligation d'un envoi recommandé à chaque travailleur trois mois avant l'échéance des cinq ans.

Les contrats de travail et documents électroniques, qui sont envoyés et archivés sous format électronique dans le cadre de la relation de travail, doivent répondre aux exigences en matière d'archivage électronique qualifié qui sont imposées par le Code de droit économique.

Un arrêté royal faisant entrer en vigueur l'article XII.25, § 5, troisième alinéa du Code de droit économique est toutefois requis pour que ces modifications entrent en vigueur. Jusqu'à présent, cet arrêté royal n'a pas encore été approuvé.

Le Conseil souligne que les informations à fournir aux travailleurs sur leurs conditions de travail doivent pouvoir leur être communiquées et être archivées sous format électronique.

Le Conseil demande dès lors que les modifications prévues par la loi du 15 janvier 2018 soient mises en œuvre. Il insiste pour que les services d'archivage électronique soient pleinement opérationnels avant l'entrée en vigueur de la loi transposant 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.

c. Considérations spécifiques concernant l'avant-projet de loi

- Articles 4 et 5 – Obligation d'information concernant les informations individuelles

Le Conseil constate qu'il est important, spécifiquement en ce qui concerne le secteur du travail intérimaire, d'indiquer clairement les éléments qui doivent être communiqués au travailleur intérimaire par l'entreprise de travail intérimaire et ceux qui doivent l'être par l'utilisateur de ce travailleur intérimaire.

Il renvoie dans ce cadre à l'article 19 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs. Sur la base de cet article, c'est l'utilisateur qui, pendant la période où le travailleur intérimaire travaille chez lui, est responsable de « l'application des dispositions de la législation en matière de réglementation et de protection du travail applicables au lieu de travail », qui comprennent notamment les règles relatives à la durée du travail, au bien-être au travail et aux règlements de travail.

Le Conseil estime que cet article est le principe directeur définissant la manière dont il convient d'apprécier la répartition des obligations entre l'entreprise de travail intérimaire et l'utilisateur pour ce qui concerne l'obligation d'information sur la base de l'avant-projet de loi, sans qu'il soit porté préjudice à la qualité d'employeur juridique de l'entreprise de travail intérimaire. Cela vaut également pour l'obligation de communiquer au travailleur intérimaire les modifications apportées à ces éléments d'information.

Le Conseil est toutefois d'avis qu'il faut assurer un suivi des éventuels problèmes d'application se posant sur le terrain.

Le Conseil remarque en outre que l'article 4, § 2, 2° de l'avant-projet de loi prévoit qu'en ce qui concerne les informations sur « le lieu de travail », l'employeur doit également fournir « des informations sur les modalités éventuelles de déplacement entre les divers lieux de travail ». Il signale qu'il s'agit ici d'une obligation supplémentaire par rapport au texte de la directive, qui découle toutefois du considérant 16 de la directive.

Il demande de prévoir qu'il suffit de renvoyer aux éventuelles dispositions y afférentes dans le règlement de travail. Dans le secteur du travail intérimaire, il convient de tenir compte à cet égard de ce qui a été mentionné ci-avant en ce qui concerne la répartition des obligations entre l'entreprise de travail intérimaire et l'utilisateur, sans porter préjudice à la qualité d'employeur juridique de l'entreprise de travail intérimaire.

Le Conseil remarque par ailleurs que l'article 4, § 2, 3° de l'avant-projet de loi s'écarte également du texte de la directive : alors que la directive prévoit que l'employeur a le choix de communiquer soit « le titre, le grade, la qualité ou la catégorie d'emploi pour lesquels le travailleur est employé », soit « la caractérisation ou la description sommaires du travail », l'avant-projet de loi prévoit qu'il faut communiquer les deux au travailleur.

Le Conseil demande de mettre le texte en conformité avec la réglementation en vigueur en Belgique, à savoir l'article 15, § 1<sup>er</sup>, 11° de l'arrêté royal du 8 août 1980, qui dispose que le compte individuel doit énoncer « la fonction qu'il exerce principalement auprès de l'employeur, ainsi que le titre, le grade, la qualité ou la catégorie d'emploi en lesquels le travailleur est occupé, ou la caractérisation ou la description sommaires du travail ». Le Conseil est d'avis qu'il est important que le travailleur connaisse ses conditions de rémunération et de travail. Il demande dès lors que si la communication du « titre, [du] grade, [de la] qualité ou catégorie d'emploi » n'est pas suffisante à cet effet, « la caractérisation ou la description sommaires du travail » soient communiquées au travailleur. Il demande que cela soit précisé dans l'exposé des motifs de la loi.

Le Conseil constate que l'article 4, § 2, 8°, (a) de l'avant-projet de loi s'écarte de la directive dans la mesure où il dispose qu'il faut communiquer au travailleur qui est employé sur la base d'un horaire fixe non seulement « le commencement et la fin de sa journée de travail régulière », mais également « le moment et la durée des intervalles de repos ainsi que les jours d'arrêts réguliers de travail » (ou la référence à l'horaire applicable dans le règlement de travail). Cela découle du considérant 31 de la directive.

Le Conseil relève que cette formulation est conforme à l'article 6, § 1<sup>er</sup>, 1° de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail. Ces éléments doivent être repris dans le règlement de travail, raison pour laquelle l'avant-projet de loi prévoit également qu'une référence à l'horaire applicable dans le règlement de travail est suffisante. Dans le cas où aucun règlement de travail n'est requis, cette information devra donc être communiquée au travailleur au moyen du contrat de travail ou d'un autre document.

- Article 6 – Travailleurs qui sont envoyés à l'étranger

Le Conseil remarque que, conformément à l'article 6, deuxième alinéa, 3° de l'avant-projet de loi, l'employeur doit communiquer à un travailleur détaché le lien vers le site internet national officiel unique mis en place par l'État membre d'accueil (contenant les informations sur les conditions de travail applicables dans cet État). Le Conseil demande que ce lien puisse être facilement retrouvé par chaque employeur et travailleur.

- Articles 10, 11 et 12 – Période d’essai

Le Conseil relève que l’avant-projet de loi impose l’obligation de mentionner les informations concernant la période d’essai dans le contrat d’occupation d’étudiants et dans le contrat de travail pour l’exécution d’un travail temporaire et d’un travail intérimaire (les seuls contrats de travail pouvant encore contenir une période d’essai). Une période d’essai n’est donc plus possible sans clause explicite, comme c’était le cas jusqu’à présent.

Le Conseil constate que la durée ainsi que les « modalités » de la période d’essai doivent être mentionnées. Il demande de préciser dans l’exposé des motifs ce qu’il convient d’entendre par ce dernier terme.

- Articles 13 à 15 – Obligation d’information pour les informations collectives – Règlement de travail

Le Conseil signale qu’en ce qui concerne spécifiquement le secteur du travail intérimaire, l’entreprise de travail intérimaire doit déjà remettre à l’heure actuelle un règlement de travail à ses travailleurs intérimaires avant le début des prestations de travail auprès de l’utilisateur. Sur la base des articles 13 à 15 de l’avant-projet de loi, le règlement de travail de l’entreprise de travail intérimaire doit contenir de nouvelles informations collectives supplémentaires.

Par ailleurs, c’est à l’utilisateur qu’incombe la responsabilité d’informer le travailleur intérimaire des passages de son règlement de travail qui lui sont applicables. L’utilisateur pourra renvoyer à son règlement de travail pour la communication d’un certain nombre des éléments d’information individuels, pour autant qu’il lui incombe de les communiquer au travailleur intérimaire sur la base de l’article 19 de la loi sur le travail intérimaire, par exemple pour ce qui concerne les règles relatives à la durée du travail telles qu’applicables sur le lieu de travail.

En ce qui concerne l’article 14 de l’avant-projet de loi (et son article 5, 4°), le Conseil souhaite remarquer que, pour les conventions collectives de travail conclues en dehors de l’entreprise, la référence à l’organe paritaire compétent au sein duquel elles ont été conclues est suffisante. Il faut donc uniquement mentionner le numéro ou le titre de la commission ou sous-commission paritaire compétente. Cet élément pourrait être précisé dans l’exposé des motifs.

d. Considérations spécifiques concernant l'avant-projet d'arrêté royal

Comme indiqué ci-avant, le projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 8 août 1980, qui est également soumis pour avis au Conseil, vise à supprimer un certain nombre de mentions du compte individuel, étant donné que, sur la base de l'avant-projet de loi, celles-ci devront figurer dans le document que l'employeur doit fournir au travailleur sur ses conditions essentielles de travail.

Dans le cadre des adaptations de l'arrêté royal du 8 août 1980 qui sont déjà prévues, le Conseil souhaite formuler un certain nombre de propositions supplémentaires concernant d'autres articles du même arrêté royal, qui mériteraient d'être révisés et actualisés, comme le montre la pratique. Ces articles portent sur le compte individuel. Ces propositions reposent sur le principe selon lequel il convient, d'une part, d'adapter l'arrêté royal à l'évolution vers la numérisation et, d'autre part, d'examiner s'il n'y a pas de double emploi avec des informations fournies au travailleur à partir d'autres sources, de sorte qu'il est possible d'opérer une rationalisation dans ce cas.

De manière plus générale, le Conseil souhaite attirer l'attention sur le fait que différents documents sociaux doivent être délivrés au travailleur et que les obligations en la matière figurent dans différentes réglementations.

Il demande que ces textes soient mis en parallèle en vue d'une rationalisation et d'une coordination des règles.

En ce qui concerne le compte individuel, le Conseil formule les propositions suivantes, et il demande aux services compétents du SPF ETCS de réaliser un examen approfondi de l'adéquation de ces propositions pour les informations que le travailleur doit recevoir sur ses conditions de travail. Il demande à être en tout cas consulté lorsque l'examen de la rationalisation des différentes bases légales aura été réalisé et donnera lieu à des adaptations, dont une adaptation de l'arrêté royal du 8 août 1980.

- Article 14 de l'arrêté royal

Le Conseil constate que le compte individuel que l'employeur doit fournir au travailleur doit mentionner le numéro ONSS de l'employeur (article 14, 2° de l'arrêté royal). Dans le cadre de la future généralisation de l'utilisation du numéro BCE (numéro d'entreprise), il semble utile de prévoir la possibilité de mentionner le numéro BCE au lieu du numéro ONSS.

Le Conseil observe ensuite que le compte individuel doit également mentionner le numéro d'inscription auprès d'une caisse de compensation pour allocations familiales et la dénomination de celle-ci (article 14, 5° de l'arrêté royal).

Le Conseil souhaite remarquer que les allocations familiales ont été régionalisées dans le cadre de la sixième réforme de l'État. Le lieu de résidence de l'enfant détermine la Communauté compétente pour le droit aux allocations familiales. Chaque famille peut choisir elle-même sa caisse d'allocations familiales, en tenant bien évidemment compte des dispositions régionales. Cela a pour conséquence que la caisse d'allocations familiales n'est plus choisie par l'employeur.

Afin de pouvoir mentionner cette donnée correctement sur le compte individuel, l'employeur devra donc s'informer auprès de ses travailleurs quant à leur affiliation (ou au changement d'affiliation) à une caisse d'allocations familiales. Le compte individuel a pour but d'informer le travailleur et ne doit donc pas mentionner de données dont ce dernier est lui-même la source authentique. Le Conseil propose dès lors de supprimer l'article 14, 5° de l'arrêté royal.

- Article 15 de l'arrêté royal

Le Conseil relève que le compte individuel doit mentionner pour le travailleur le numéro d'inscription au registre du personnel (article 15, § 1<sup>er</sup>, 8° de l'arrêté royal).

Le Conseil souhaite signaler à cet égard que l'employeur est obligé de faire une déclaration Dimona pour presque tous les travailleurs. L'obligation de tenir un registre général du personnel (article 3, § 1<sup>er</sup> de l'arrêté royal) n'est plus d'application pour ces travailleurs. Dans la plupart des cas, la disposition de l'article 15, § 1<sup>er</sup>, 8° ne sera donc pas d'application.



L'obligation de tenir un registre général du personnel ne s'impose que pour les travailleurs qui ne relèvent pas du champ d'application de l'obligation de déclaration Dimona, ce qui constitue une exception.

Par ailleurs, il existe l'obligation de tenir un registre spécial du personnel dans certains cas.

Le Conseil demande que le texte de l'article 15, § 1<sup>er</sup>, 8<sup>o</sup> de l'arrêté royal reflète mieux cette situation. Il demande d'ajouter que le numéro d'inscription au registre du personnel doit être mentionné « lorsqu'un registre du personnel doit être tenu conformément à l'article 3 du présent arrêté royal ».

- Article 17 de l'arrêté royal

Le Conseil relève que l'article 17 de l'arrêté royal indique à quel moment l'employeur doit inscrire les éléments d'information sur le compte individuel.

Il souhaite signaler à cet égard qu'à la suite de la numérisation, les données qui doivent être mentionnées sur le compte individuel sont automatiquement complétées et stockées sous format numérique. Une copie du compte individuel ne doit être délivrée au travailleur qu'une seule fois par an (article 21, § 2 de l'arrêté royal).

Il considère dès lors que l'indication de moments précis pour les différents éléments d'information pourrait être remplacée par les principes selon lesquels ces éléments d'information sont complétés au moment où ils sont disponibles, et le travailleur a le droit de demander dans l'intervalle un document du compte individuel à son employeur. Au moment de la délivrance intermédiaire, le compte individuel doit contenir toutes les données dont l'employeur dispose à ce moment-là, étant donné qu'elles sont générées automatiquement.

Dans ce contexte, il convient de tenir compte des évolutions numériques, qui permettront, par exemple, au travailleur d'obtenir un document électronique sur demande ou de le consulter sur la plateforme électronique sur laquelle l'employeur l'aura téléchargé.

Le Conseil propose donc de reprendre une disposition allant en ce sens dans l'arrêté royal et de remplacer les dispositions de l'article 17, 1°, 3°, 4° et 5° par une disposition prévoyant que les éléments d'information concernés sont complétés dans l'intervalle au moment où ils sont disponibles. L'article 17, 2° (concernant le moment de la mention de la date de fin du contrat) et l'article 17, 6° (concernant le moment de la mention d'un certain nombre d'éléments d'information ayant trait à la rémunération, plus précisément ceux qui doivent être mentionnés annuellement sur le compte individuel) doivent toutefois être conservés.

- Article 21 de l'arrêté royal

Le Conseil remarque que l'article 21, § 1<sup>er</sup>, premier alinéa de l'arrêté royal dispose que l'employeur doit fournir au travailleur une copie du compte individuel dans les deux mois après le début de la mise au travail (et ensuite tous les ans, sur la base de l'article 21, § 2 de l'arrêté royal).

Il souhaite signaler à cet égard que, dans la pratique, la transmission des données au travailleur est également concrétisée d'autres manières :

- \* ce qui est mentionné dans l'article 14 figure en pratique dans le règlement de travail, qui est remis au travailleur le jour de son entrée en service ;
- \* ce qui est mentionné dans l'article 15 figure sur la fiche de salaire, qui est délivrée une première fois dans le mois suivant l'entrée en service.

Dans le cadre de l'exercice susmentionné de rationalisation des différentes réglementations en matière de documents sociaux, il serait peut-être préférable que les éléments qui, en vertu de l'article 14 de l'arrêté royal du 8 août 1980, doivent figurer sur le compte individuel à des fins d'identification de l'employeur soient obligatoirement repris dans le règlement de travail (adaptation de la loi instituant les règlements de travail), ce qui permettrait d'abroger l'obligation de communiquer au travailleur, dans les deux mois après le début de la mise au travail, une copie du compte individuel portant les mentions visées aux articles 14 et 15.

Compte tenu de la numérisation et de l'introduction du droit, pour le travailleur, de demander un document du compte individuel à son employeur, le Conseil demande également que cette obligation soit remplacée par une disposition donnant au travailleur le droit de demander un document du compte individuel à son employeur, et de l'obtenir ou de le consulter éventuellement de manière électronique si les évolutions numériques le permettent.

Comme indiqué ci-avant, il demande à être consulté lorsque ledit exercice sera achevé.

### C. Nouveaux droits minimaux pour les travailleurs

Le Conseil remarque que le chapitre III de l'avant-projet de loi soumis pour avis vise à transposer en droit belge le chapitre III de la directive précitée, et prévoit à cet effet un certain nombre de droits minimaux pour tout travailleur en Belgique, à savoir :

- l'impossibilité pour l'employeur d'interdire au travailleur de travailler pour d'autres employeurs pendant la relation de travail, sous réserve d'une dérogation légale ;
- la garantie de la gratuité de la formation suivie par le travailleur lorsque l'employeur est tenu d'assurer une telle formation pour l'exécution du travail pour lequel le travailleur a été engagé, ainsi que la prise en compte de cette formation dans la durée du temps de travail du travailleur ;
- 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 ;
- un certain nombre de restrictions additionnelles concernant les périodes d'essai qui existent encore dans les contrats de travail temporaire, de travail intérimaire et de travail étudiant ;
- la garantie d'un degré minimum de prévisibilité des horaires de travail en cas d'horaires variables stipulés par l'employeur.

## 1. Les emplois parallèles

L'article 9 de la directive prévoit en son point 1 que les États membres veillent à ce qu'un employeur n'interdise pas à un travailleur d'exercer un emploi auprès d'autres employeurs, en dehors de l'horaire de travail établi avec cet employeur, et qu'il ne le soumette pas à un traitement défavorable pour cette raison.

Le point 2 de cette disposition en prévoit les dérogations.

Le Conseil constate que l'article 20 de l'avant-projet de transposition transpose ce principe de l'interdiction d'empêcher des emplois parallèles, sauf si la loi le prévoit.

Le Conseil relève à cet égard que l'exposé des motifs illustre les dérogations auxquelles il est fait référence (articles 16 et 17, 4° de la loi sur les contrats de travail, conjugué à l'article 1135 du Code Civil, ainsi que l'article 17, 3° de la loi sur les contrats de travail).

## 2. Formations obligatoires

L'article 13 de la directive dispose que les États membres veillent à ce que, lorsqu'un employeur est tenu, par le droit national ou de l'Union ou les conventions collectives, de fournir une formation à un travailleur pour l'exécution du travail pour lequel il est engagé, cette formation soit fournie gratuitement au travailleur, soit considérée comme du temps de travail et soit organisée, dans la mesure du possible, pendant les heures de travail.

Le Conseil constate que l'article 21 de l'avant-projet de loi transpose en droit belge l'article 13 de la directive.

Le Conseil demande de mettre le texte de l'article 21 de l'avant-projet de loi en conformité avec le texte de l'article 13 de la directive.

Le Conseil demande dès lors de préciser dans l'article 21, premier alinéa de l'avant-projet de loi que 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 Conseil demande également d'adapter l'article 21, troisième alinéa de l'avant-projet de loi comme suit : « Ces formations ont lieu pendant les heures de travail sauf s'il peut être démontré que leur organisation n'est pas possible pendant les heures de travail. »

### 3. Transition vers une autre forme d'emploi

Le Conseil constate que l'article 23 de l'avant-projet de loi transpose en droit belge l'article 12 de la directive.

Cette disposition prévoit 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 Conseil souligne que les États membres peuvent charger les partenaires sociaux de mettre en œuvre cette directive, lorsque les partenaires sociaux le demandent conjointement. Le Conseil souhaite faire usage de cette possibilité afin d'élaborer un dispositif tenant compte des équilibres entre travailleurs et employeurs.

Il s'engage, comme il l'a déjà indiqué ci-avant, à entamer dans une deuxième phase des négociations en vue de conclure une convention collective de travail sur ce thème.

Dans ce cadre, il se penchera notamment sur l'application des raisons de justification telles que prévues à l'article 10 de la loi relative aux contrats de travail, sur l'application au travail intérimaire, sur la situation des PME et sur la fréquence à laquelle le droit de demander à l'employeur une forme d'emploi offrant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres peut être invoqué, ainsi que sur la transparence et l'accessibilité pour le travailleur.

### 4. Durée maximale des périodes d'essai

Le Conseil constate que la section 5 (articles 24 et 25) – Durée maximale des clauses d'essai – transpose l'article 8 de la directive. Celui-ci prévoit en ses points 1 et 2 que la durée des périodes d'essai doit être plafonnée à 6 mois et que celle-ci doit être proportionnelle par rapport à la durée du contrat et à la nature de celui-ci.

Par ailleurs, en cas de contrats successifs pour les mêmes fonctions et tâches, l'article 8.2 prévoit que la reconduction d'une clause d'essai est interdite.

a. Dérogations

Le Conseil rappelle tout d'abord qu'en droit belge, seuls les contrats de travail temporaires, intérimaires et étudiants autorisent encore le recours aux périodes d'essai.

À cet égard, le Conseil signale que l'article 5, alinéa 1er de la loi du 24 juillet 1987 prévoit que la clause d'essai pour ces deux premiers contrats est fixée à 3 jours mais qu'il peut être dérogé à ce délai.

Concernant cette possibilité de dérogation, le Conseil propose de spécifier plus précisément à l'article 24, 1° le rapport entre la durée du contrat et la durée de la période d'essai, pour autant que celle-ci soit justifiée.

Il propose ainsi qu'il soit renvoyé à l'exposé des motifs de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique, ainsi qu'à la jurisprudence de la Cour de Cassation selon laquelle « Il va de soi que cette autre période d'essai (sauf une période d'essai inférieure) doit être raisonnable et ne peut être plus que la moitié de la durée du contrat de travail ».

b. Non-reconduction de la clause d'essai dans les contrats de travail successifs

Le Conseil relève que l'article 24, 3° de l'avant-projet de loi complète l'article 5 de la loi du 24 juillet 1987 afin d'interdire la reconduction de la clause d'essai dans les contrats temporaires successifs dans la même fonction.

Il prend acte que l'article 25 de cet avant-projet de loi adapte l'article 127 de la loi sur les contrats de travail dans le même sens pour les contrats de travail étudiant.

## 5. Prévisibilité minimale du travail

Le Conseil remarque que la section 6 – prévisibilité minimale du travail – de l'avant-projet de loi transpose l'article 10 de la directive. Cette section se compose de différents articles, sur lesquels le Conseil souhaite formuler les remarques suivantes.

### a. Article 26 – Refus de la tâche

Le Conseil constate que l'article 26 de l'avant-projet de loi, qui transpose l'article 10.2 de la directive, insère un article 159/1 dans la loi-programme du 22 décembre 1989. Cette disposition prévoit qu'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.

Le Conseil souligne que les États membres peuvent charger les partenaires sociaux de mettre en œuvre cette directive, lorsque les partenaires sociaux le demandent conjointement. Le Conseil souhaite faire usage de cette possibilité afin d'élaborer un dispositif tenant compte des équilibres entre travailleurs et employeurs.

Il s'engage, comme il l'a déjà indiqué ci-avant, à entamer dans une deuxième phase des négociations en vue de conclure une convention collective de travail sur ce thème. Dans ce cadre, il se penchera notamment sur les possibles problèmes d'application aux flexi-jobs et au travail intérimaire, ainsi que sur la transparence et l'accessibilité pour le travailleur.

b. Article 27 – Compensation en cas d'annulation tardive

Le Conseil constate que l'article 27 de l'avant-projet de loi, qui transpose l'article 10.3 de la directive, insère un article 171/1 dans la loi-programme du 22 décembre 1989. Cette disposition prévoit qu'en cas d'annulation tardive par l'employeur d'une prestation qui était prévue dans l'horaire de travail, l'employeur doit payer cette prestation comme si elle avait été effectuée.

Le Conseil souligne que les États membres peuvent charger les partenaires sociaux de mettre en œuvre cette directive, lorsque les partenaires sociaux le demandent conjointement. Le Conseil souhaite faire usage de cette possibilité afin d'élaborer un dispositif tenant compte des équilibres entre travailleurs et employeurs.

Il s'engage, comme il l'a déjà indiqué ci-avant, à entamer dans une deuxième phase des négociations en vue de conclure une convention collective de travail sur ce thème. Dans ce cadre, il se penchera notamment sur les possibles problèmes d'application aux flexi-jobs et au travail intérimaire, ainsi que sur la transparence et l'accessibilité pour le travailleur.

c. Article 28 – Exclusion des flexi-jobs

Le Conseil constate que l'article 28 de l'avant-projet de loi modifie l'article 11 de la loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale, dans ce sens que les mots « article 159 et » sont abrogés. L'article 11 initial prévoyait que l'article 159 de la loi-programme du 22 décembre 1989 ne s'applique pas aux travailleurs flexi-jobs employés sur la base d'un horaire variable. En raison de la modification de l'article 11, les employeurs de ces travailleurs flexi-jobs sont désormais soumis à l'obligation d'informer, dans un délai déterminé, les travailleurs de leurs horaires de travail, s'ils sont employés sur la base d'un horaire variable.

Le Conseil renvoie à cet égard au considérant 32 de la directive, qui dispose que la durée du délai de prévenance peut varier selon les besoins du secteur concerné, tout en assurant la protection adéquate des travailleurs.



Il constate en outre qu'il existe actuellement un accord-cadre pour les flexi-jobs en ce qui concerne le mode et le délai de notification des horaires.

d. Article 29 – Titres-services

Le Conseil constate que l'article 29 de l'avant-projet de loi, qui transpose l'article 10.1 de la directive, modifie l'article 7 quinquies, 5° de la loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité. Cette disposition concerne les travailleurs-titres-services et prévoit que si le contrat est conclu pour une durée indéterminée, il précise comment et dans quel délai le travailleur est informé de son horaire de travail.

Le Conseil attire à cet égard l'attention sur le fait que cet aspect fait actuellement l'objet de discussions au sein de la CP 322.01 – Titres-services, et il ne se prononce dès lors pas sur cet article de l'avant-projet de loi.

E. Protection contre le traitement défavorable et le licenciement

Le Conseil remarque que le chapitre IV de l'avant-projet de loi soumis pour avis prévoit une protection contre le traitement défavorable pour un travailleur qui a déposé une plainte contre son employeur ou qui a engagé une procédure pour faire valoir les droits prévus par l'avant-projet de loi. En outre, une protection contre le licenciement est également prévue pour les travailleurs qui ont fait usage des droits prévus dans l'avant-projet de loi.

En premier lieu, le Conseil souhaite formuler un certain nombre de remarques unanimes en ce qui concerne la protection contre le traitement défavorable prévue par l'article 31 de l'avant-projet de loi.

Il juge que ce qu'il faut précisément entendre par « mesure défavorable » prise par un employeur n'est pas assez clair. Il demande de préciser cet élément dans l'exposé des motifs.

Par ailleurs, le Conseil considère qu'il est important, lorsque c'est sur l'employeur que repose la charge de la preuve du fait que les motifs du traitement défavorable sont étrangers à la plainte du travailleur, que la réglementation prévoit dès lors la manière dont il doit être informé de la plainte du travailleur. La question de l'information de l'employeur se pose en particulier pour une plainte introduite auprès des services d'inspection. Pour les plaintes introduites par le travailleur auprès de son propre employeur (« auprès de l'entreprise ou du service qui l'occupe »), il serait possible de prévoir un dispositif acceptant également, à côté d'une lettre recommandée, un courriel avec un accusé de réception explicite pour le dépôt d'une plainte.

Le Conseil souhaite aussi attirer l'attention sur la situation spécifique du secteur du travail intérimaire, dans lequel une violation des droits découlant de la loi peut être imputée tant à l'entreprise de travail intérimaire qu'à l'utilisateur, en fonction de la répartition des responsabilités entre ceux-ci sur la base de l'article 19 de la loi sur le travail intérimaire. La plainte et un éventuel traitement défavorable qui y serait lié pourraient donc concerner les deux.

En second lieu, le Conseil s'engage à entamer dans une deuxième phase des négociations sur la conclusion d'une convention collective de travail concernant les thèmes précités (voir les points 3. et 5.) et à examiner également dans ce cadre la protection du travailleur contre le traitement défavorable et contre le licenciement.

Les membres du Conseil souhaitent reprendre dans le présent avis leurs positions divisées sur les dispositions de l'avant-projet de loi en la matière.

Les membres représentant les organisations de travailleurs considèrent que la CCT n° 109 n'offre pas une protection suffisante pour répondre aux exigences de la directive. Cette CCT prévoit en effet uniquement l'octroi d'une indemnisation en cas de licenciement manifestement déraisonnable. La directive exige toutefois que les États membres prennent les mesures nécessaires pour interdire le licenciement de travailleurs ou son équivalent, ainsi que tous préparatifs en vue du licenciement, au motif que ces travailleurs ont exercé les droits prévus par la directive.

Une transposition correcte de la directive implique par conséquent une interdiction du licenciement, comprenant la nullité du licenciement et la possibilité d'une réintégration au cas où l'employeur aurait malgré tout procédé au licenciement. Par ailleurs, l'État membre doit également prévoir des règles effectives, proportionnées et dissuasives en matière de sanctions des mesures équivalentes (comme la non-prolongation de contrats temporaires, la modification de la fonction, du lieu de travail ou de la rémunération) et des préparatifs en vue du licenciement, alors que la CCT n° 109 ne s'applique pas à ces situations.

À titre subsidiaire, les membres représentant les organisations de travailleurs considèrent que la sanction prévue dans l'avant-projet de loi ne satisfait pas à l'article 19 de la directive, parce que les sanctions doivent être non seulement proportionnées, mais aussi effectives et dissuasives. Ils proposent dès lors de majorer l'indemnisation forfaitaire de six mois au moyen du salaire non perçu pour la période entre le licenciement donné en violation de la directive et la réintégration effective du travailleur.

Les membres représentant les organisations d'employeurs sont d'avis que la CCT n° 109 couvre déjà cette protection. En effet, cette CCT a notamment été conclue pour remplacer le « licenciement abusif » des ouvriers, parallèlement à l'obligation de motivation que les partenaires sociaux ont introduite dans le droit belge afin d'être en conformité avec les normes européennes (et la jurisprudence de la CEDH, entre autres).

À titre subsidiaire, les membres représentant les organisations d'employeurs considèrent que la sanction prévue ne satisfait pas à l'article 19 de la directive, en ce que les sanctions doivent être non seulement effectives et dissuasives, mais aussi proportionnées. Ces membres proposent dès lors que le juge obtienne une marge d'appréciation afin de pouvoir déterminer par affaire la gravité du dommage. Par ailleurs, ils remarquent que la directive ne parle pas d'une indemnisation forfaitaire. Ils proposent dès lors de prévoir une indemnisation sous la forme d'une fourchette, et ce, par analogie avec le système qui existe déjà dans la CCT n° 109, mais en prévoyant une indemnisation comprise entre un mois et six mois du salaire du travailleur au maximum.

Finalement, la directive n'indique nulle part qu'il conviendrait de prévoir la réintégration du travailleur après le licenciement, pas plus qu'elle ne prévoit de sanction en cas de non-prolongation de contrats temporaires. Ces propositions iraient dès lors à l'encontre des principes généraux du droit que constituent la liberté de contrat et l'autonomie de la volonté.

## F. Surveillance et sanctions

Le Conseil remarque que les chapitres V et VI de l'avant-projet de loi soumis pour avis visent, d'une part, à punir le non-respect de certaines obligations prescrites par l'avant-projet de loi sur la base du Code pénal social et, d'autre part, à assurer, conformément au Code pénal social, la surveillance des dispositions « autonomes » de l'avant-projet de loi (et de ses arrêtés d'exécution), à savoir les dispositions qui n'insèrent pas de dispositions dans des lois existantes dont la surveillance est déjà assurée par les dispositions de ces lois.

Le Conseil relève par ailleurs qu'en ce qui concerne l'incrimination, l'avant-projet de loi contient plusieurs articles prévoyant de nouvelles infractions à insérer dans le Code pénal social, soit dans les sections déjà existantes, soit dans de nouvelles sections, et ce, en fonction de l'intérêt qu'ils protègent et de la matière concernée.

De manière générale, le Conseil souhaite attirer l'attention sur la situation spécifique du secteur du travail intérimaire et sur la répartition précitée des responsabilités entre l'entreprise de travail intérimaire et l'utilisateur sur la base de l'article 19 de la loi sur le travail intérimaire. Il demande dès lors que les sanctions soient imposées à l'entreprise de travail intérimaire ou à l'utilisateur en fonction du type d'infraction et de la personne qui a commis cette infraction dans la pratique.

Le Conseil demande également que la formulation de l'article 35 de l'avant-projet de loi soit adaptée à l'adaptation textuelle proposée par le Conseil pour l'article 21 de l'avant-projet de loi (voir ci-avant). Plus précisément, il faudrait ajouter dans le nouvel article 171/6, § 2, 1° à insérer dans le Code pénal social que la sanction s'applique uniquement s'il est possible d'organiser la formation pendant les horaires de travail prévus dans le règlement de travail, mais que cela n'a pas été le cas. Finalement, le Conseil remarque qu'il y a une différence entre les versions néerlandaise et française de l'avant-projet de loi en ce qui concerne la sanction qui est infligée dans le nouvel article 171/6, § 2 à insérer dans le Code pénal social.

-----

