

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 161

Séance du mardi 27 septembre 2022

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

X X X

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 161 DU 27 SEPTEMBRE 2022 CONCERNANT LE DROIT DE DEMANDER UNE FORME D'EMPLOI COMPORTANT DES CONDITIONS DE TRAVAIL PLUS PRÉVISIBLES ET PLUS SÛRES

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

Vu la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne, et plus particulièrement les articles 12, 17 et 18 ;

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

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

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

Les organisations interprofessionnelles d'employeurs et de travailleurs suivantes :

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

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

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

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

Article 1^{er}

La présente convention collective de travail met en œuvre les articles 12, 17 et 18 de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

Commentaire

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

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

CHAPITRE II – OBJET DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Article 2

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

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

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

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

Article 3

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

Article 4

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

Commentaire

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

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

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

Article 5

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

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

- § 2. Dans le cadre du travail intérimaire, est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté de six mois telle que visée au § 1^{er} pour les travailleurs intérimaires, l'ancienneté au sein de l'entreprise de travail intérimaire et chez le même utilisateur.
- § 3. Lorsqu'un travailleur intérimaire est engagé par un utilisateur après la période 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 telle que visée au § 1^{er}.

Commentaire

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

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

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

Article 6

§ 1^{er}. Un travailleur ayant au moins six mois d'ancienneté comme le prévoit l'article 5 de la présente convention collective de travail peut demander à son employeur une forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres.

§ 2. Dans le cadre du travail intérimaire, le travailleur intérimaire adresse sa demande à l'entreprise de travail intérimaire.

L'utilisateur doit faire connaître à l'entreprise de travail intérimaire les motifs de la réponse par l'entreprise de travail intérimaire dans les cas où la motivation est prévue par l'article 8, § 3 de la présente convention collective de travail.

§ 3. Le travailleur est éligible à l'obtention d'une forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres dans la mesure où une forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres est disponible, où il satisfait aux qualifications et compétences requises à cet effet, et où il accepte l'horaire proposé et les conditions de rémunération.

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

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

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

Commentaire

1. Peuvent par exemple être considérés comme des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres :
 - un contrat de travail à durée indéterminée plutôt qu'un contrat de travail à durée déterminée ;
 - un contrat de travail à temps plein plutôt qu'un contrat de travail à temps partiel ;
 - un contrat de travail à temps partiel prévoyant un plus grand nombre d'heures plutôt qu'un contrat de travail à temps partiel prévoyant un moins grand nombre d'heures ;
 - un contrat de travail avec un horaire fixe plutôt qu'un contrat de travail avec un horaire variable ;
 - un contrat de travail intérimaire hebdomadaire ou mensuel plutôt qu'un contrat de travail intérimaire journalier.

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 7

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

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

§ 2. Cette demande comprend :

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

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

§ 4. Le travailleur ne peut pas faire de demande plus d'une fois par période de douze mois.

§ 5. Si l'employeur ne répond pas à la demande dans le délai prévu à cet effet à l'article 8 de la présente convention collective de travail, le travailleur peut réitérer sa demande.

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

Commentaire

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

Article 8

§ 1^{er}. L'employeur répond par écrit à la demande visée à l'article 7 de la présente convention collective de travail dans un délai d'un mois à compter de la date de la demande.

§ 2. En dérogation au § 1^{er}, un employeur comptant moins de 20 travailleurs répond par écrit à la demande dans un délai de deux mois à compter de la date de la demande.

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

Commentaire

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

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

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

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

Article 9

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

Commentaire

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

Article 10

- § 1^{er}. L'employeur peut reporter l'exercice par le travailleur d'une forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres pour des motifs concrets et justifiables liés au fonctionnement de son entreprise. Dans ce cadre, l'employeur tente également de tenir compte au maximum des besoins du travailleur.

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

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

Commentaire

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

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

Article 11

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

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

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

Commentaire

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

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

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

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

Article 12

L'employeur peut formuler une contreproposition motivée consistant en une autre forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres que celle demandée par le travailleur, ou en une autre période d'exercice de celle-ci, qui répond mieux aux besoins et au fonctionnement de l'entreprise. Dans ce cadre, l'employeur tente également de tenir compte au maximum des besoins du travailleur.

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

Article 13

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

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

Article 14

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

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

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

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

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

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

Commentaire

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

Article 15

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

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

Commentaire

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

Article 16

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

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

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

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

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

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

Article 17

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

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

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

Article 18

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

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

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

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

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

Pour la Fédération des Entreprises de Belgique

C. VERMEERSCH

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

P. VAN WALLEGHEM

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

C. BOTTERMAN

Pour l'Union des entreprises à profit social

M. DE GOLS

Pour la Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique

M. VERJANS

Pour la Fédération générale du Travail de Belgique

M. ULENS

Pour la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique

A. GELUYKENS

x x x

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