



## Communiqué de presse

---

Le Conseil national du Travail s'est réuni en séance plénière le 27 septembre 2022 à 16 heures sous la présidence de monsieur R. Delarue.

### **Passage vers un emploi comportant des conditions de travail plus transparentes et plus prévisibles**

Le Conseil a conclu la convention collective de travail n° 161 concernant le droit pour un travailleur de demander une forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres.

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 trouve ainsi à s'appliquer, en Belgique, aux employeurs et travailleurs relevant du champ d'application de la loi relative aux CCT.

Les partenaires sociaux considèrent 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 équilibres entre les besoins de l'employeur et ceux des travailleurs.

Afin de faire vivre cet instrument dans les entreprises, au plus près des réalités de terrain, cette convention collective de travail a pour singularité de laisser une part importante au dialogue social au niveau de l'entreprise ou du secteur.

La convention collective de travail introduit, d'une part, le droit pour le travailleur ayant au moins six mois d'ancienneté auprès du même employeur de demander une forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres, et elle contient, d'autre part, les conditions, règles de procédure et garanties quant à l'exercice de ce droit.

Il est prévu une protection contre le traitement défavorable ainsi qu'une protection contre le licenciement pour le travailleur qui exerce les droits découlant de cette convention collective de travail.

La convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2022.

Le Conseil a émis à la même date l'avis n° 2.314, qui explique la convention collective de travail et formule en outre un certain nombre de remarques sur le projet de loi transposant cette directive en droit belge (DOC 55 2811/001). Un dispositif légal restera en effet d'application en tant que régime supplétif pour les travailleurs et employeurs ne relevant pas du champ d'application de la loi relative aux CCT.

### **Vers une meilleure conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle**

La Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la Directive 2010/18/UE du Conseil est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> août 2019. Afin d'assurer la transposition de l'un de ses volets, le Conseil a conclu le 27 septembre 2022 la convention collective de travail n° 162 sur les formules souples de travail. Celle-ci s'applique à tous les travailleurs et employeurs qui sont couverts par la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail. A contrario, un régime légal supplétif restera d'application pour les employeurs et les travailleurs ne tombant pas sous le champ d'application de cette loi.

Tant la directive européenne que les instruments de transposition dont fait partie la convention collective de travail susmentionnée, ont pour but de renforcer l'égalité des chances entre les hommes et les femmes et de favoriser la participation des femmes au marché du travail en facilitant la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale pour les travailleurs qui sont parents ou les aidants, tout en tenant également compte des besoins d'organisation de l'entreprise et des choix sociétaux.

Afin de faire vivre cet instrument dans les entreprises, au plus près des réalités de terrain et des besoins des travailleurs ayant des responsabilités familiales, cette convention collective de travail a pour singularité de laisser une part importante au dialogue social au niveau de l'entreprise ou du secteur pour introduire ou initier des formules souples de travail dans l'entreprise.

Cette convention collective de travail instaure un droit à demander des formules souples de travail pour les travailleurs dans le but de s'occuper d'un proche. Elle prévoit les conditions qui encadrent le droit de demander une formule souple de travail, détermine les formes d'aménagement qui peuvent être demandées et précise les modalités de mise en œuvre du droit, ainsi que les garanties de l'exercice du droit.

Parallèlement à la conclusion de cette convention collective de travail, le Conseil a par ailleurs, dans sa convention collective de travail n° 103/6, adapté sa convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un régime de crédit-temps afin de neutraliser les effets négatifs d'une prise de formule souple de travail lors du passage de cette formule souple à un système de crédit temps, de diminution de carrière ou d'emploi de fin de carrière.

Ces deux conventions collectives de travail entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2022.

Le Conseil a par ailleurs émis à la même séance l'avis n° 2.315 qui explicite ces deux conventions collectives de travail et formule un certain nombre de remarques sur le projet de loi de transposition de la directive européenne en droit belge.

### **Le Conseil se prononce sur deux projets d'arrêtés royaux concrétisant sa proposition de solution quant aux chèques sociaux périmés**

Dans son avis n° 2.301 du 28 juin 2022, le Conseil a formulé une proposition de solution pragmatique, concrète et structurelle quant au sort à réserver aux montants des titres-repas, éco-chèques et chèques consommation/corona non utilisés à leur échéance. Dans son avis n° 2.316, il se prononce sur deux projets d'arrêtés royaux qui donnent suite à cet avis.

### **Impact de l'extension du congé de deuil**

La loi du 27 juin 2021 a allongé le congé de deuil de 3 à 10 jours en cas de décès du conjoint, du partenaire ou d'un enfant cohabitant ainsi que d'un enfant placé dans le cadre d'un placement familial à long terme. Dans son avis n° 2.317, le Conseil a examiné l'impact de cette prolongation sur les conventions collectives de travail du Conseil national du Travail n<sup>os</sup> 12 bis et 13 bis et s'y interroge sur le respect du principe d'égalité de traitement entre les ouvriers et les employés.

Dans un souci de garantir la sécurité juridique pour tous les travailleurs, le Conseil plaide pour qu'une réflexion sur l'application pratique de la loi du 27 juin 2021 soit menée en vue, le cas échéant, de la mettre en conformité avec le principe d'égalité.

## **Contribution des partenaires sociaux sur les mesures prises par la Belgique pour faire porter effet aux dispositions des conventions ratifiées de l'OIT**

Le Conseil a émis l'avis n° 2.318 sur un rapport concernant l'exercice de rapportage 2022 sur un certain nombre de conventions ratifiées par la Belgique. Il s'est concentré plus particulièrement sur ses travaux menés ou encore en cours, en lien avec la convention n° 81 sur l'inspection du travail dans l'industrie et le commerce, sur la convention n° 97 sur les travailleurs migrants, sur la convention n° 111 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession, sur la convention n° 156 sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales et sur la convention n° 177 sur le travail à domicile.

Ces textes sont disponibles sur le site du Conseil ([www.cnt-nar.be](http://www.cnt-nar.be)).