

1 INFORMATIONS CONCERNANT LA RELATION DE TRAVAIL A COMMUNIQUER AUX TRAVAILLEURS

1.1 Informations à caractère individuel

Quoi?	Les employeurs sont tenus d'informer individuellement et en temps utiles les travailleurs de certaines informations relatives à la relation de travail.
Quelles informations?	<ul style="list-style-type: none"> - L'identité des parties à la relation de travail; - Le lieu de travail; - La fonction que le travailleur exerce principalement chez l'employeur; - La date de début; - S'il s'agit d'une relation de travail à durée déterminée, la date de fin ou la durée prévue de celle-ci; - La rémunération (en ce compris le montant initial), tous les autres éléments de rémunération, les avantages extra-légaux, la méthode et la périodicité de paiement de la rémunération; - La durée et, le cas échéant, les modalités de la période d'essai ; - Les informations concernant un horaire fixe ou variable; - Informations supplémentaires concernant le départ d'un travailleur qui part à l'étranger pour plus de quatre semaines consécutives.
Formalités	<ul style="list-style-type: none"> - Par écrit ou par voie électronique ; - En cas d'envoi électronique, les informations doivent être rendues accessibles pour le travailleur et il faut pouvoir stocker ou imprimer les informations ; - Dans un ou plusieurs documents → peut figurer dans le contrat de travail même; - Au plus tard le premier jour de l'emploi (ou avant un départ à l'étranger pour plus de quatre semaines consécutives).
Entrée en vigueur	<p>Le 10^{ème} jour suivant sa publication au Moniteur belge.</p> <p>Applicable aux nouvelles relations de travail à partir de la date d'entrée en vigueur de la loi.</p> <p>En ce qui concerne les relations de travail existantes, uniquement applicable à la demande expresse du travailleur.</p>
Sanction	<ul style="list-style-type: none"> - Défaut de communication au travailleur des éléments d'information relatifs aux aspects essentiels de leur relation de travail → sanction de niveau 3 (amende pénale de 800 à 8.000 EUR ou une amende

	<p>administrative de 400 à 4.000 EUR), multipliée par le nombre de travailleurs.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Communication d'informations incomplètes ou incorrectes ou défaut de communication dans les délais prévus → sanction de niveau 2 (amende pénale de 400 à 4.000 EUR ou une amende administrative de 200 à 2.000 EUR), multipliée par le nombre de travailleurs.
À faire	<ul style="list-style-type: none"> - Probablement peu d'impact, car la plupart des modèles de contrat de travail contiennent déjà ces mentions. - Si ce n'est pas le cas, préparez un modèle mis à jour pour vos contrats de travail individuels.

1.2 Information à caractère collectif

Quoi?	Les éléments d'information à caractère collectif et applicables à chaque travailleur doivent être repris dans le règlement de travail.
Quelles informations?	<ol style="list-style-type: none"> 1. la procédure, ainsi que les conditions de forme et les délais de préavis, mais désormais aussi les délais de recours contre le licenciement. Il est également possible de faire référence aux dispositions légales et réglementaires applicables en la matière ; 2. la référence aux CCT et/ou aux accords collectifs conclus au sein de l'entreprise et qui s'appliquent aux conditions de travail mais désormais aussi la référence, pour les CCT conclues en dehors de l'entreprise, à l'organe paritaire compétent au sein duquel les CCT ont été conclues; 3. le droit aux formations offertes par l'employeur ou la référence aux dispositions légales et réglementaires ou aux conventions collectives de travail applicables en la matière ; 4. l'institution de sécurité sociale qui perçoit les cotisations de sécurité sociale liées à la relation de travail.
Formalités	<ul style="list-style-type: none"> - Suivre la procédure de modification du règlement de travail pour insérer ou modifier les dispositions, excepté pour les points 1. et 2.
Entrée en vigueur	Le 10 ^{ème} jour suivant sa publication au Moniteur belge.
Sanction	<ul style="list-style-type: none"> - Ne pas fournir une copie du règlement de travail (modifié) à chaque travailleur ou ne pas suivre la procédure de modification → sanction de niveau 2, à multiplier par le nombre de travailleurs.
À faire	<ul style="list-style-type: none"> - Actualisez le règlement de travail.

2 EXIGENCES MINIMALES CONCERNANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL

La loi crée de nouveaux droits matériels pour les travailleurs du secteur privé et les membres du personnel contractuel du secteur public. Ci-dessous vous trouverez un aperçu de la majorité des principaux changements :

2.1 Emplois parallèles

Quoi?	<ul style="list-style-type: none">- L'employeur ne peut pas interdire à un travailleur de travailler en dehors de son horaire de travail pour un ou plusieurs autres employeurs ;- L'employeur ne peut pas soumettre le travailleur à un traitement défavorable pour cette raison.
Exceptions légales	<ul style="list-style-type: none">- Par exemple lorsque le travailleur met l'employeur en concurrence (dé)loyale ou divulgue un secret commercial.
Entrée en vigueur	Le 10 ^{ème} jour après sa publication au Moniteur belge.
Sanction	<ul style="list-style-type: none">- Interdire au travailleur, sauf dans les cas prévus par la loi, de travailler en dehors de son horaire de travail pour un ou plusieurs autres employeurs ou le soumettre à un traitement défavorable → sanction de niveau 2, à multiplier par le nombre de travailleurs.
À faire	<ul style="list-style-type: none">- Évaluez, le cas échéant, toute clause d'exclusivité dans le modèle du contrat de travail

2.2 Formations obligatoires

Quoi?	<ul style="list-style-type: none">- Les formations nécessaires à l'exécution du travail du travailleur, prévues par la loi ou par une CCT, doit être dispensée gratuitement par l'employeur ;- Par exemple: la formation à suivre par les travailleurs du secteur des transports pour obtenir un certificat ADR.
Formalités	<ul style="list-style-type: none">- Les formations doivent avoir lieu pendant les heures de travail, sauf si l'employeur peut démontrer que cela est impossible à organiser.
Conséquences	<ul style="list-style-type: none">- Le temps de participation à la formation = temps de travail ;- Les formations ne peuvent pas faire l'objet d'une clause d'écolage.
Entrée en vigueur	Le 10 ^{ème} jour après sa publication au Moniteur belge.
Sanction	<ul style="list-style-type: none">- Ne pas offrir de formation gratuite → sanction de niveau 3, à multiplier par le nombre de travailleurs.- Dispenser une formation en dehors des heures de travail sans démontrer qu'il est impossible de l'organiser pendant les heures de travail ou ne pas tenir compte de la durée d'une formation nécessaire dans le temps de travail → sanction de niveau 2.

À faire	<ul style="list-style-type: none"> - Offrir les formations nécessaires. - Faites attention lors de l'application de la clause d'écolage.
----------------	--

2.3 Prévisibilité minimale du travail

Quoi?	Les travailleurs dont les horaires de travail sont imprévisibles bénéficient d'une protection supplémentaire.
Conséquences	<ul style="list-style-type: none"> - Le travailleur à temps partiel avec un horaire variable peut refuser une prestation de travail sans subir de traitement défavorable si cette prestation : <ul style="list-style-type: none"> o ne correspond pas à un horaire de travail qui lui a été notifié en temps utiles et/ou ; o ne s'inscrit pas dans les périodes de la journée et dans les jours de la semaine pendant lesquels les prestations de travail peuvent être exécutées. - Annulation tardive par l'employeur d'une prestation prévue dans l'horaire de travail → l'employeur doit quand-même payer cette prestation comme si elle avait été effectuée.
Sanction	- Traiter de manière défavorable le travailleur qui a refusé d'exécuter une prestation alors qu'il était en droit de la refuser → sanction de niveau 2 , à multiplier par le nombre de travailleurs.
Entrée en vigueur	Le 10 ^{ème} jour après sa publication au Moniteur belge.
À faire	- Gardez cette protection en tête.

3 PROTECTION CONTRE LE TRAITEMENT DEFAVORABLE ET LE LICENCIEMENT

Quoi?	La loi prévoit une protection contre les traitements défavorables et une protection contre le licenciement pour les travailleurs qui déposent une plainte pour non-respect par l'employeur des droits prévus par la directive. La plainte peut être (a) une plainte motivée auprès de l'entreprise, (b) auprès des services d'inspection ou (c) une action en justice intentée par le travailleur.
Conséquences	<ul style="list-style-type: none"> - L'employeur ne peut prendre aucune mesure défavorable à l'encontre du travailleur qui a déposé une plainte ou de ses représentants dans l'entreprise, sauf si les raisons sont étrangères à la plainte. - La charge de la preuve incombe à l'employeur dans la mesure où une mesure défavorable est prise dans les 12 mois suivant une plainte pour non-respect des droits prévus par la directive ou dans les 3 mois suivant une décision judiciaire coulée en force de chose jugée. Après cette période, la charge de la preuve incombe au travailleur. <ul style="list-style-type: none"> o Sanction → indemnité forfaitaire correspondant à six mois de rémunération brute ou préjudice réellement subi.

	<ul style="list-style-type: none"> - Le travailleur qui exerce ses droits ne peut être licencié, et l'employeur ne peut prendre aucune mesure préparatoire au licenciement. <ul style="list-style-type: none"> o Sanction → indemnité forfaitaire correspondant à six mois de rémunération brute. o Ne peut <u>pas</u> être cumulée avec d'autres indemnités octroyées dans le cadre d'une procédure de protection spéciale contre le licenciement.
Entrée en vigueur	10ème jour suivant sa publication au Moniteur belge.
À faire	- Inclure dans la checklist pour les licenciements.

4 CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 161

Le Conseil national du travail 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. Cette CCT comprend également une nouvelle protection contre le licenciement.

Comme mentionné précédemment, la loi contient un régime similaire qui continuera à s'appliquer à titre supplétif aux travailleurs (contractuels) et aux employeurs qui ne rentrent pas dans le champ d'application de la loi relative aux conventions collectives de travail. Ce régime ne sera pas abordé dans cet e-zine.

4.1 Demande d'une forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres

Quoi?	<ul style="list-style-type: none"> - Les travailleurs ayant six mois d'ancienneté auprès du même employeur peuvent demander une autre forme d'emploi avec des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres. Il peut s'agir d'une demande d'un contrat de travail à durée indéterminée plutôt qu'à durée déterminée ou d'un contrat de travail à temps plein plutôt qu'à temps partiel. - Le travailleur peut obtenir une autre forme d'emploi si <ul style="list-style-type: none"> (a) cette forme de travail est disponible; (b) le travailleur possède les qualifications et compétences requises ; et (c) le travailleur accepte l'horaire proposé et les conditions de rémunération.
Formalités	<ul style="list-style-type: none"> - Le travailleur: <ul style="list-style-type: none"> o Détermine lui-même ce qui constitue pour lui une forme de travail avec des conditions de travail prévisibles et sûres. o Demande écrite: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mention expresse de la CCT n° 161;

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Indication de la forme de travail avec des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres; ▪ Date de début souhaitée. ○ Au moins 3 mois avant le début souhaité, sauf si une période plus courte a été convenue au niveau du secteur ou au niveau de l'entreprise. ○ (a) Par courrier recommandé, (b) par la remise d'un écrit dont le double est signé par l'employeur en guise d'accusé de réception (c) par voie électronique moyennant un accusé de réception. ○ La demande peut être faite une fois par période de 12 mois. - L'Employeur: <ul style="list-style-type: none"> ○ Formule un refus, une contreproposition ou un report motivé, par écrit ou par voie électronique; ○ Dans un délai d'un mois (ou de deux mois si l'employeur occupe moins de 20 travailleurs) à compter de la date de la demande.
À faire	<ul style="list-style-type: none"> - Répondez à la demande de votre travailleur dans les délais; - Envisagez des arguments pour refuser la demande, la retarder ou formuler une contreproposition.

4.2 Garanties de l'exercice du droit de demander une forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres

Quoi?	La CCT prévoit une protection contre les traitements défavorables (par exemple le non-renouvellement d'un contrat de travail à durée déterminée) et une protection contre le licenciement.
Aucune mesure défavorable	<ul style="list-style-type: none"> - L'employeur ne peut adopter aucune mesure défavorable à l'encontre du travailleur qui introduit une demande, sauf pour des motifs qui sont étrangers à l'exercice des droits de la CCT n° 161 (renversement de la charge de preuve). - À partir de la demande écrite jusqu'à deux mois (a) après le début de l'exercice de l'autre forme d'emploi, (b) après le refus ou (c) après la date de début demandée lorsqu'aucune forme d'emploi n'a débuté. - Sanction: indemnité correspondant au minimum à deux mois de rémunération et au maximum à trois mois de rémunération.
Protection contre le licenciement	<ul style="list-style-type: none"> - L'employeur ne peut licencier le travailleur qui demande une forme d'emploi avec des conditions plus prévisibles et plus sûres que pour des raisons étrangères à celle-ci (renversement de la charge de preuve);

	<ul style="list-style-type: none"> - Est assimilée à un licenciement, la prise de toute mesure préparatoire au licenciement; - À partir de la demande écrite jusqu'à deux mois (a) après le début de l'exercice de l'autre forme d'emploi, (b) après le refus ou (c) après la date de début demandée lorsqu'aucune forme d'emploi n'a débuté. - Sanction : indemnité correspondant au minimum à quatre mois de rémunération et au maximum à six mois de rémunération.
<p>Cumul des indemnités?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ces deux indemnités ne sont pas cumulables entre elles et ne peuvent pas être cumulées avec toute autre indemnité liée à la rupture du contrat de travail (par exemple une indemnité de protection, une indemnité pour discrimination ou une indemnité pour abus du droit de licencier). - Toutefois, elle peut être cumulée avec une indemnité compensatoire de préavis, une indemnité de non-concurrence, une indemnité d'éviction ou une indemnité supplémentaire qui est payée en plus des allocations sociales.
<p>À faire</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Inclure dans la checklist pour les licenciements.