

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 161

---

Zitting van dinsdag 27 september 2022

---

Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het recht om een vorm van werk met meer voor-  
spelbare en zekere arbeidsvoorwaarden te vragen

x            x            x

3.089

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 161 VAN 27 SEPTEMBER 2022 BETREFFENDE HET RECHT OM EEN VORM VAN WERK MET MEER VOORSPELBARE EN ZEKERE ARBEIDSVOORWAARDEN TE VRAGEN**

-----

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;

Gelet op de Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie, meer bepaald de artikelen 12, 17 en 18;

Overwegende dat de Nationale Arbeidsraad zich in zijn advies nr. 2.272 van 25 januari 2022 voorneemt om onderhandelingen op te starten over het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het recht voor een werknemer om een vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden te vragen en in dat kader ook de bescherming van een werknemer tegen een nadelige behandeling en tegen ontslag te bekijken;

Overwegende dat de sociale partners van oordeel zijn dat een overgang naar een vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden dient te worden gestimuleerd, waarbij rekening wordt gehouden met de behoeften van de werkgever en de werknemer;

Overwegende het advies nr. 2.314 dat de Nationale Arbeidsraad op 27 september 2022 heeft uitgebracht;

Hebben de navolgende interprofessionele organisaties van werkgevers en van werknemers:

- Het Verbond van Belgische Ondernemingen
  
- De organisaties voorgedragen door de Hoge Raad voor de Zelfstandigen en de Kleine en Middelgrote Ondernemingen
  
- De Boerenbond

- “La Fédération wallonne de l’Agriculture”
- De Unie van socialprofitondernemingen
- Het Algemeen Christelijk Vakverbond van België
- Het Algemeen Belgisch Vakverbond
- De Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België

op 27 september 2022 in de Nationale Arbeidsraad de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

## **HOOFDSTUK I – DRAAGWIJDTE VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST**

### Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst geeft uitvoering aan de artikelen 12, 17 en 18 van de Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie.

### Commentaar

Artikel 12 van deze richtlijn voorziet erin dat de lidstaten er voor dienen te zorgen dat een werknemer onder bepaalde voorwaarden om een vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden kan verzoeken.

De artikelen 17 en 18 van deze richtlijn voorzien erin dat de lidstaten de nodige maatregelen dienen te nemen om de nadelige behandeling of het ontslag of alle voorbereidingen voor het ontslag van een werknemer op grond van het feit dat hij gebruik heeft gemaakt van de rechten vastgesteld in de richtlijn, te verbieden.

## **HOOFDSTUK II – ONDERWERP VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST**

### Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst voert enerzijds het recht in voor de werknemer om een vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden te vragen en bevat anderzijds waarborgen voor de uitoefening van dit recht.

Er wordt voorzien in een bescherming tegen nadelige behandeling voor de werknemer die gebruik maakt van de rechten die voortvloeien uit deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Daarnaast wordt er voorzien in een ontslagbescherming voor de werknemer die gebruik maakt van de rechten die voortvloeien uit de collectieve arbeidsovereenkomst.

## **HOOFDSTUK III – TOEPASSINGSGBIED VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST**

### Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers die zijn tewerkgesteld op grond van een arbeidsovereenkomst en op de werkgevers die hen tewerkstellen.

### Artikel 4

De collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op de werknemers met een arbeidsrelatie met een vooraf bepaalde en daadwerkelijk gewerkte tijd van gemiddeld 3 uur of minder per week in een referentieperiode van 4 opeenvolgende weken.

### Commentaar

1. Het kan in toepassing van dit artikel gaan om werknemers die minder dan 3 uur per dag werken conform een koninklijk besluit of een collectieve arbeidsovereenkomst genomen in uitvoering van artikel 21 van de Arbeidswet van 16 maart 1971.

2. Verder dient verwezen te worden naar de overwegende 11 van de voornoemde richtlijn:  
*“Bij de berekening van die uren moeten alle daadwerkelijk voor een werkgever gewerkte uren worden meegeteld, zoals overwerk of werk bovenop de in de arbeidsovereenkomst of -relatie gegarandeerd of voorziene arbeidstijd. Vanaf het moment dat een werknemer genoemde drempel overschrijdt, zijn de bepalingen van de richtlijn op hem van toepassing, ongeacht het aantal uren dat hij daarna werkt of de in de arbeidsovereenkomst vermelde aantal werkuren.”*

#### **HOOFDSTUK IV – VOORWAARDEN VOOR HET RECHT OM EEN VORM VAN WERK MET MEER VOORSPELBARE EN ZEKERE ARBEIDSVORWAARDEN TE VRAGEN**

##### Artikel 5

- § 1. De collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op werknemers met een anciënniteit van ten minste 6 maanden bij dezelfde werkgever.

Voor de berekening van de anciënniteit worden de periodes van tewerkstelling bij dezelfde werkgever opgeteld. In geval van opeenvolgende contracten van bepaalde tijd bij dezelfde werkgever, worden de periodes tussen deze verschillende contracten geneutraliseerd voor de berekening van de anciënniteit van 6 maanden.

- § 2. In het kader van uitzendarbeid wordt er voor de berekening van de anciënniteit van 6 maanden zoals bepaald in § 1 voor de uitzendkrachten gekeken naar de anciënniteit bij het uitzendkantoor en bij dezelfde gebruiker.
- § 3. Wanneer een uitzendkracht aangeworven wordt door een gebruiker na de periode van terbeschikkingstelling als uitzendkracht bij diezelfde gebruiker dan worden de periodes van tewerkstelling als uitzendkracht bij die gebruiker in rekening gebracht voor de berekening van de anciënniteit zoals bepaald in § 1.

##### Commentaar

1. De collectieve arbeidsovereenkomst bepaalt dat elke werknemer met ten minste 6 maanden anciënniteit bij dezelfde werkgever het recht heeft om een vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden te vragen.

2. Periodes van onderbreking tussen twee periodes van tewerkstelling bij dezelfde werkgever worden geneutraliseerd voor het bepalen van de anciënniteit. Dit betekent dat deze periodes van onderbreking de reeds opgebouwde anciënniteit niet verloren doen gaan. Deze periodes leveren zelf evenwel geen anciënniteit op.
3. Voor de activiteiten van een uitzendkracht worden enkel de periodes van tewerkstelling die hij verrichtte in het kader van een terbeschikkingstelling door hetzelfde uitzendkantoor bij dezelfde gebruiker meegerekend voor de berekening van zijn anciënniteit zoals bepaald in artikel 5, § 1.
4. Indien een uitzendkracht na afloop van een periode van terbeschikkingstelling bij een gebruiker vast in dienst wordt genomen door die gebruiker met een arbeidsovereenkomst in de zin van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, dan dient voor de berekening van diens anciënniteit zoals bepaald in artikel 5, § 1 rekening gehouden te worden met alle periodes van activiteit die de uitzendkracht heeft gepresteerd bij die gebruiker.

## **HOOFDSTUK V – HET RECHT OM EEN VORM VAN WERK MET MEER VOORSPELBARE EN ZEKERE ARBEIDSVOORWAARDEN TE VRAGEN**

### Artikel 6

- § 1. Een werknemer met ten minste 6 maanden anciënniteit zoals bepaald in artikel 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst kan zijn werkgever verzoeken om een vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden.
- § 2. In het kader van uitzendarbeid richt de uitzendkracht zijn aanvraag tot het uitzendkantoor.

De gebruiker dient aan het uitzendkantoor de motieven voor het antwoord door het uitzendkantoor kenbaar te maken in de gevallen waarin het geven van een motivering voorzien is door artikel 8, § 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

- § 3. Een werknemer komt voor het bekomen van een vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden in aanmerking in zoverre er een vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden beschikbaar is, hij aan de hiervoor vereiste kwalificaties en competenties voldoet en hij de voorgestelde uurregeling en de loonvoorwaarden aanvaardt.

§ 4. De voorwaarden van § 3 kunnen anders ingevuld worden:

- door het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst op sectoraal of ondernemingsniveau;
- op ondernemingsvlak, door een akkoord gesloten in overleg tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging van de onderneming of, bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging, in overleg tussen de werkgever en de betrokken werknemers; of
- in onderling akkoord tussen de werkgever en zijn werknemer.

§ 5. De werknemer en de werkgever moeten zich onthouden van elk wederrechtelijk gebruik van de rechten die deze collectieve arbeidsovereenkomst hen toekent. Zij kunnen slechts gebruik maken van hun rechten voor de doelen waarvoor ze zijn ingesteld.

#### Commentaar

1. Als meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden kunnen bijvoorbeeld worden beschouwd:
  - Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in plaats van een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd;
  - Een voltijdse arbeidsovereenkomst in plaats van een deeltijdse arbeidsovereenkomst;
  - Een deeltijdse arbeidsovereenkomst met een groter aantal uren in plaats van een deeltijdse arbeidsovereenkomst met een kleiner aantal uren;
  - Een arbeidsovereenkomst met een vast werkrooster in plaats van een arbeidsovereenkomst met een variabel werkrooster;
  - Een week- of maandcontract voor uitzendarbeid in plaats van een dagcontract voor uitzendarbeid.

2. Het komt aan de werknemer toe om te bepalen wat voor hem een vorm van werk is met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden. Het betreft dus steeds een subjectieve beoordeling in hoofde van de betrokken werknemer.
3. Artikel 6, § 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst, dat stelt dat de werknemer en de werkgever zich moeten onthouden van elk wederrechtelijk gebruik van hun rechten, wenst ervoor te zorgen dat de aanvraag van de werknemer daadwerkelijk gericht is op het bekomen van een vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden en dat de werkgever deze aanvraag in concreto onderzoekt.

De werknemer dient daarom in zijn aanvraag de vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden waarvoor hij in aanmerking wenst te komen, aan te duiden (overeenkomstig art. 7). Hij dient in zijn aanvraag op precieze wijze te verduidelijken welke vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden hij beoogt.

Deze bepaling verzet zich ertegen dat de werknemer willekeurige aanvragen zou doen louter met het oog op de eraan gekoppelde ontslagbescherming.

De werkgever dient een aanvraag van de werknemer te beantwoorden en dit antwoord moet gemotiveerd zijn, tenzij hij de aanvraag aanvaardt (overeenkomstig art. 8). Hij dient bij de opgave van de concrete redenen voor zijn beslissing tot weigering of uitstel of tegenvoorstel (overeenkomstig art. 8, § 3) rekening te houden met artikel 6, § 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 6, § 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst vereist eveneens dat een werkgever de opeenvolging van de arbeidsovereenkomsten niet onderbreekt met als enige doel om de opbouw van de anciënniteit van 6 maanden door de werknemer (overeenkomstig art. 5) te vertragen.

4. Indien op sector- en ondernemingsvlak een andere invulling wordt gegeven aan de voorwaarden waaronder een werknemer in aanmerking komt voor een vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden en het akkoord hierover de arbeidsvoorwaarden wijzigt die in een collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement geregeld zijn, dient de geëigende procedure gevolgd te worden om deze instrumenten aan te passen.



Noch op sector- en ondernemingsvlak, noch op individueel vlak door onderling akkoord, kan evenwel afgeweken worden van de vereiste dat een werknemer een anciënniteit van 6 maanden (berekend overeenkomstig art. 5) dient te hebben om in aanmerking te komen voor het recht om een vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden te vragen.

## **HOOFDSTUK VI – TENUITVOERLEGGING VAN HET RECHT OM EEN VORM VAN WERK MET MEER VOORSPELBARE EN ZEKERE ARBEIDSVOORWAARDEN TE VRAGEN**

### Artikel 7

§ 1. De werknemer die een vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden wenst te bekomen, verzoekt zijn werkgever hier schriftelijk om ten minste 3 maanden voor het gewenste begin ervan.

Een kortere termijn kan vastgesteld worden gebruik makend van één van de procedures opgesomd in artikel 6, § 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 2. Deze aanvraag bevat:

- de uitdrukkelijke vermelding van deze collectieve arbeidsovereenkomst, waarop de aanvraag steunt;
- de aanduiding van de vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden waarvoor men in aanmerking wenst te komen; en
- de gewenste begindatum van de vorm van het werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden.

§ 3. De aanvraag gebeurt ofwel bij aangetekende brief, ofwel door de overhandiging van een geschrift waarvan het duplicaat voor ontvangst wordt ondertekend door de werkgever, ofwel op elektronische wijze met een ontvangstbevestiging van de werkgever.

- § 4. De werknemer kan slechts tot eenmaal per periode van 12 maanden een aanvraag doen.
- § 5. Indien de werkgever de aanvraag niet binnen de hiervoor in artikel 8 van deze collectieve arbeidsovereenkomst voorziene termijn beantwoordt, kan de werknemer zijn aanvraag herhalen.

De voorwaarde van § 4 geldt niet wanneer de werkgever de aanvraag van de werknemer niet heeft beantwoord binnen de hiervoor in artikel 8 van deze collectieve arbeidsovereenkomst voorziene termijn.

### Commentaar

1. De werknemer moet in zijn aanvraag aangeven dat deze steunt op deze collectieve arbeidsovereenkomst. Dit wordt vereist om te vermijden dat er verwarring zou ontstaan met andere rechten die voorzien zijn in andere reglementeringen.
2. Onder geschrift wordt voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst elke drager bedoeld die juridische zekerheid geeft over de aanvraag door de werknemer en de ontvangst ervan door de werkgever, meer bepaald een aangetekende brief, een geschrift dat overhandigd wordt en waarvan het duplicaat voor ontvangst wordt ondertekend door de werkgever of een geschrift overgemaakt op elektronische wijze met een ontvangstbevestiging van de werkgever.
3. Antwoordt de werkgever niet op de aanvraag van de werknemer binnen de hiervoor voorziene termijn (1 maand of 2 maanden, overeenkomstig art. 8) dan kan de werknemer zijn aanvraag herhalen en dit zonder rekening te moeten houden met de vereiste termijn van 12 maanden tussen 2 aanvragen.

### Artikel 8

- § 1. De werkgever beantwoordt de aanvraag bedoeld in artikel 7 van deze collectieve arbeidsovereenkomst schriftelijk binnen een termijn van 1 maand, te rekenen vanaf de datum van de aanvraag.
- § 2. In afwijking van § 1, beantwoordt een werkgever met minder dan 20 werknemers de aanvraag schriftelijk binnen een termijn van 2 maanden, te rekenen vanaf de datum van de aanvraag.

§ 3. De werkgever motiveert zijn antwoord schriftelijk, tenzij hij de aanvraag aanvaardt. Hij dient bij de opgave van de concrete redenen voor zijn beslissing tot weigering of uitstel of tegenvoorstel rekening te houden met artikel 6, § 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

### Commentaar

De werkgever onderzoekt de aanvraag van de werknemer schriftelijk en geeft hieraan gevolg, rekening houdend met de belangen van zijn onderneming. De werkgever probeert hierbij ook maximaal rekening te houden met de behoeften van de werknemer.

De werkgever dient de aanvraag van de werknemer te beantwoorden en dit antwoord moet gemotiveerd zijn, tenzij hij de aanvraag aanvaardt. Dit antwoord dient de werknemer toe te laten om de concrete redenen te kennen die geleid hebben tot de weigering van de aanvraag door de werkgever of diens uitstel of tegenvoorstel overeenkomstig de artikelen 10 tot 12 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

De redenen die de werkgever hierbij kan opgeven, dienen rekening te houden met artikel 6, § 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst:

- de andere vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden dient beschikbaar te zijn en het gaat niet om louter seizoensgebonden activiteiten;
- de vraag van de werknemer is pertinent (hij heeft voor deze betrekking de vereiste kwalificaties en competenties);
- de werknemer dient de arbeidsorganisatie te aanvaarden (bv. de voorgestelde uurregeling);
- de werknemer dient de desgevallend gewijzigde loonvoorwaarden te aanvaarden.

### Artikel 9

In geval de werkgever de aanvraag aanvaardt of de werknemer akkoord gaat met het uitstel of het tegenvoorstel van de werkgever, dienen de werknemer die de aanvraag deed en zijn werkgever tot een akkoord te komen over de concrete modaliteiten van de door de werknemer uit te oefenen vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden.

### Commentaar

1. Het akkoord voorzien in dit artikel moet gesloten worden met respect voor de bestaande arbeidsrechtelijke verplichtingen opgenomen in wetten, reglementaire teksten of collectieve arbeidsovereenkomsten.
2. De werknemer en zijn werkgever dienen onder andere overleg te plegen over de door de werkgever voorgestelde uurregeling en de loonvoorwaarden van de door de werknemer uit te oefenen vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden.

### Artikel 10

- § 1. De werkgever kan het uitoefenen van een vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden door de werknemer uitstellen omwille van concrete en gerechtvaardigde redenen verbonden met het functioneren van zijn onderneming. De werkgever probeert hierbij ook maximaal rekening te houden met de behoeften van de werknemer.

De werkgever bezorgt de werknemer binnen de termijn voorzien in artikel 8, § 1 of § 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst schriftelijk de concrete redenen voor het uitstel van de uitoefening door de werknemer van een vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden.

- § 2. Het uitstel van het uitoefenen van een vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden mag niet als effect hebben dat dit onmogelijk wordt gemaakt.

### Commentaar

1. Zijn bijvoorbeeld gerechtvaardigde redenen verbonden met het functioneren van de onderneming in de zin van § 1 van dit artikel: de middelen en de operationele capaciteit van de onderneming. Deze redenen zijn concreet gerechtvaardigd wanneer de werkgever in het kader van de concrete situatie van de aanvraag preciseert welke specifieke problemen zich stellen in verband met het functioneren van de onderneming.
2. De werkgever bezorgt de werknemer schriftelijk de concrete redenen voor het uitstel van de uitoefening van een vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden door de werknemer en preciseert hoe hij hierbij rekening heeft gehouden met de behoeften van de werknemer en de onderneming.

3. In geval van uitstel van het uitoefenen van een vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden, kan een dialoog opgestart worden op ondernemingsniveau om specifieke regelingen overeen te komen wat betreft de modaliteiten en mogelijkheden inzake vormen van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden (overeenkomstig art. 13).

## Artikel 11

- § 1. De werkgever kan de aanvraag voor een vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden van de werknemer weigeren, rekening houdend met het functioneren van zijn onderneming. De werkgever probeert hierbij ook maximaal rekening te houden met de behoeften van de werknemer.

De werkgever bezorgt binnen de termijn voorzien in het artikel 8, § 1 of § 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst de werknemer schriftelijk de concrete redenen voor zijn weigering van de uitoefening door de werknemer van een vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden.

- § 2. In afwijking van § 1, dient de werkgever zijn weigering niet opnieuw te motiveren indien eenzelfde verzoek van dezelfde werknemer uitgaat, wiens situatie ongewijzigd is gebleven, en de motivering voor zijn antwoord met betrekking tot de situatie van de werknemer adequaat blijft. In dat geval volstaat het te verwijzen naar de eerder gegeven motivering.

## Commentaar

1. Het antwoord van de werkgever moet de elementen bevatten die de werknemer toelaten om de concrete redenen voor de weigering van zijn aanvraag te kennen. Deze redenen zijn concreet gerechtvaardigd wanneer de werkgever in het kader van de concrete situatie van de aanvraag preciseert welke specifieke problemen zich stellen in verband met het functioneren van de onderneming.

Zijn bijvoorbeeld gerechtvaardigde redenen verbonden met het functioneren van de onderneming: de middelen, de operationele capaciteit van de onderneming en het niet beschikbaar zijn van een andere vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden.

Een gerechtvaardigde reden verbonden met de werknemer is bijvoorbeeld het feit dat hij de vereiste kwalificaties en competenties niet heeft voor de in de onderneming beschikbare vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden.

2. De werkgever bezorgt de werknemer schriftelijk de concrete redenen voor zijn weigering van de uitoefening door de werknemer van een vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden en preciseert hoe hij hierbij rekening heeft gehouden met de behoeften van de werknemer en de onderneming.
3. In geval van weigering van de aanvraag door de werkgever kan een dialoog opgestart worden op ondernemingsniveau om specifieke regelingen overeen te komen wat betreft de modaliteiten en mogelijkheden inzake vormen van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden (overeenkomstig art. 13).

#### Artikel 12

De werkgever kan een gemotiveerd tegenvoorstel formuleren bestaande in een andere vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden dan deze gevraagd door de werknemer of een andere periode voor de uitoefening ervan die beter aansluit bij de behoeften en het functioneren van de onderneming. De werkgever probeert hierbij ook maximaal rekening te houden met de behoeften van de werknemer.

De werkgever maakt dit tegenvoorstel binnen de termijn voorzien in het artikel 8, § 1 of § 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst schriftelijk over aan de werknemer. Deze kan het tegenvoorstel aanvaarden of weigeren.

#### Artikel 13

De meest gereede partij kan binnen het orgaan dat hiervoor bevoegd is in de onderneming een overleg opstarten over vormen van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden.

### **HOOFDSTUK VII – WAARBORGEN VOOR DE UITOEFENING VAN HET RECHT OM EEN VORM VAN WERK MET MEER VOORSPELBARE EN ZEKERE ARBEIDSVORWAARDEN TE VRAGEN**

#### Artikel 14

- § 1. De werkgever mag geen nadelige maatregel treffen ten aanzien van de werknemer die een aanvraag indient voor een andere vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden, behalve om redenen die vreemd zijn aan de uitoefening van de rechten die voortvloeien uit deze collectieve arbeidsovereenkomst.

- § 2. Deze bescherming geldt vanaf de schriftelijke aanvraag van de werknemer overeenkomstig artikel 7 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, waardoor de werknemer aan toont dat hij de aanvraag heeft ingediend en de werkgever er kennis van had of redelijkerwijs kennis van kon hebben en eindigt 2 maanden na het begin van de uitoefening door de werknemer van de vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden of 2 maanden na de weigering van de aanvraag door de werkgever.

Buiten de situaties voorzien in het vorige lid, eindigt de bescherming 2 maanden na de door de werknemer gevraagde begindatum in de gevallen waarin geen vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden werd aangevat.

De bescherming geldt eveneens gedurende de periode van uitstel door de werkgever overeenkomstig artikel 10 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

- § 3. Wanneer een werknemer die oordeelt dat hij onderworpen werd aan een nadelige maatregel om redenen die verbonden zijn met de uitoefening van de rechten die voortvloeien uit deze collectieve arbeidsovereenkomst, voor de bevoegde rechtbank feiten aanbrengt die dit aannemelijk maken, komt het aan de werkgever toe om te bewijzen dat de nadelige maatregel werd getroffen om redenen die vreemd zijn aan de uitoefening van de rechten die voortvloeien uit deze collectieve arbeidsovereenkomst.
- § 4. Wanneer de nadelige maatregel in strijd is met § 1, moet de werkgever die de nadelige maatregel heeft getroffen aan de werknemer een schadevergoeding betalen die gelijk is aan minimaal 2 maanden loon en maximaal 3 maanden loon.

### Commentaar

De aanvraag van een vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden vormt geen reden voor een eenzijdige wijziging van de functie of de arbeidsvoorwaarden en de werknemer behoudt het recht op de normale promoties en bevorderingen van de categorie werknemers waartoe hij behoort.

### Artikel 15

- § 1. Wanneer een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd een aanvraag voor een vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden heeft gedaan, kan de niet-hernieuwing van zijn arbeidsovereenkomst beschouwd worden als een nadelige maatregel waarvoor een schadevergoeding verschuldigd is overeenkomstig artikel 14 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

- § 2. Het komt aan de werknemer toe om het bewijs te leveren dat zijn arbeidsovereenkomst niet hernieuwd werd om redenen die verbonden zijn met de uitoefening van zijn rechten die voortvloeien uit deze collectieve arbeidsovereenkomst.
- § 3. De werknemer zal de nadelige behandeling niet kunnen inroepen als de niet-hernieuwing van de arbeidsovereenkomst gevraagd werd door de werknemer zelf of er hiervoor redenen bestaan die vreemd zijn aan de uitoefening van de rechten die voortvloeien uit deze collectieve arbeidsovereenkomst.

### Commentaar

1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst doet geen afbreuk aan de bestaande regels inzake de hernieuwing of de beëindiging van arbeidsovereenkomsten van bepaalde tijd.
2. Onder redenen die vreemd zijn aan de uitoefening van de rechten die voortvloeien uit deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder meer verstaan de situatie waarin de werkgever niet de mogelijkheid heeft om rechtmatig opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd te sluiten overeenkomstig artikel 10bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, of de situatie waarin het onmogelijk is om een arbeidsovereenkomst voor de uitvoering van tijdelijke arbeid of uitzendarbeid te sluiten gezien de voorwaarden voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 108 van 16 juli 2013 betreffende de tijdelijke arbeid en de uitzendarbeid, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 108/2 van 24 juli 2018.
3. Wanneer de arbeidsovereenkomst van de werknemer niet hernieuwd wordt om redenen die vreemd zijn aan de uitoefening van de rechten die voortvloeien uit deze collectieve arbeidsovereenkomst, dan zal de werknemer geen nadelige behandeling kunnen inroepen.

### Artikel 16

- § 1. De werkgever mag een werknemer die een aanvraag indient voor een vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden niet ontslaan, behalve om redenen die vreemd zijn aan de uitoefening van de rechten die voortvloeien uit deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Voor de toepassing van dit artikel wordt met een ontslag gelijkgesteld het treffen van enige voorbereiding voor dit ontslag.



- § 2. Deze ontslagbescherming geldt vanaf de schriftelijke aanvraag van de werknemer, waardoor de werknemer aantoont dat hij de aanvraag heeft ingediend en de werkgever er kennis van had of redelijkerwijs kennis van kon hebben, en eindigt 2 maanden na de weigering van de aanvraag door de werkgever of 2 maanden na het begin van de uitoefening door de werknemer van de vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden.

Buiten de situaties voorzien in het vorige lid eindigt de bescherming 2 maanden na de door de werknemer gevraagde begindatum in de gevallen waarin geen vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden werd aangevat.

De bescherming geldt eveneens gedurende de periode van uitstel door de werkgever overeenkomstig artikel 10 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

- § 3. Wanneer een werknemer die oordeelt dat hij werd ontslagen om redenen die verbonden zijn met de uitoefening van de rechten die voortvloeien uit deze collectieve arbeidsovereenkomst, voor de bevoegde rechtbank feiten aanbrengt die dit aannemelijk maken, komt het aan de werkgever toe om te bewijzen dat het ontslag gebeurde om redenen die vreemd zijn aan de uitoefening van de rechten die voortvloeien uit deze collectieve arbeidsovereenkomst.
- § 4. Zo de reden tot staving van het ontslag niet beantwoordt aan het bepaalde in § 1, moet de werkgever een schadevergoeding aan de werknemer betalen die gelijk is aan minimaal 4 maanden loon en maximaal 6 maanden loon.

#### Artikel 17

De schadevergoedingen voorzien in artikelen 14, § 4 en 16, § 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst zijn niet cumuleerbaar met enige andere vergoeding die verschuldigd is door de werkgever naar aanleiding van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst inclusief een vergoeding wegens misbruik van ontslag, met uitzondering van een opzeggingsvergoeding, een niet-concurrentievergoeding, een uitwinningsvergoeding of een aanvullende vergoeding die bovenop de sociale uitkeringen wordt betaald.

De schadevergoedingen voorzien door deze collectieve arbeidsovereenkomsten kunnen evenmin onderling gecumuleerd worden.

## **HOOFDSTUK VIII – INWERKINGTREDING VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST**

### Artikel 18

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een onbepaalde tijd.

Zij heeft uitwerking met ingang van 1 oktober 2022.

Zij kan op verzoek van de meest gereede ondertekenende partij geheel of gedeeltelijk worden herzien of opgezegd met inachtneming van een opzeggingstermijn van zes maanden.

De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet in een gewone brief aan de Voorzitter van de Nationale Arbeidsraad de redenen ervan aangeven en amendementsvoorstellen indienen. De andere organisaties verbinden zich ertoe deze binnen een maand na ontvangst ervan in de Nationale Arbeidsraad te bespreken.

Gedaan te Brussel, op zeventwintig september tweeduizend tweeëntwintig.

Voor het Verbond van Belgische Ondernemingen

C. VERMEERSCH

Voor de Unie van Zelfstandige Ondernemers en “l’Union des Classes moyennes”, organisaties voorgedragen door de Hoge Raad voor de Zelfstandigen en de Kleine en Middelgrote Ondernemingen

P. VAN WALLEGHEM

Voor de Boerenbond, "la Fédération wallonne de l'Agriculture"

C. BOTTERMAN

Voor de Unie van socialprofitondernemingen

M. DE GOLS

Voor het Algemeen Christelijk Vakverbond van België

M. VERJANS

Voor het Algemeen Belgisch Vakverbond

M. ULENS

Voor de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België

A. GELUYKENS

x                    x                    x

Gelet op artikel 28 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, vraagt de Nationale Arbeidsraad dat deze overeenkomst bij koninklijk besluit algemeen verbindend wordt verklaard.

-----