

Nous recevons la question suivante de Madame Florence H., Directrice d'une maison de soins

« Notre responsable d'hébergement reçoit régulièrement des menaces des délégués (et désormais du personnel) car nous ne communiquons pas les postes à temps plein vacants en interne à nos travailleurs à temps partiel. Y a-t-il une obligation ? Quels sont les risques ? »

Cette question est complexe dans la mesure où la priorité pour les travailleurs à temps partiel en cas d'emploi vacant fait l'objet de plusieurs dispositions légales.

1 CCT n° 35 et loi-programme du 22 décembre 1989

Tout d'abord la CCT n° 35 doit être mise au regard des exigences édictées par la loi-programme du 22 décembre 1989. Cette loi-programme a pour but de créer « un véritable droit assorti de modalités d'exercice précises ».

Les règles sont les suivantes :

1. Le travailleur à temps partiel peut introduire auprès de son employeur une demande écrite (ou par voie électronique) d'obtention d'un emploi à temps plein ou à temps partiel qui lui procure, seul ou cumulé avec l'emploi qu'il occupe, un régime comportant plus d'heures de travail.
⇒ Cela signifie que vous n'avez pas l'obligation de proposer tous les emplois vacants prioritairement à tous les travailleurs à temps partiel de l'entreprise. Il faut une demande écrite de la part du travailleur concerné.
2. Si demande écrite il y a, vous êtes tenu de lui communiquer – selon certaines modalités – chaque emploi vacant correspondant à la fonction qu'il exerce et pour laquelle il dispose des qualifications requises.
⇒ Cela signifie que vous n'êtes pas tenu de proposer un travail qui relève d'une autre fonction. Par ailleurs, le travailleur doit posséder les qualifications requises. Bien entendu, il convient de savoir ce qu'il faut entendre par « qualification requises ». Selon la doctrine, « seul l'employeur est habilité à les définir, sachant qu'il ne s'agit pas seulement de posséder un diplôme mais aussi un savoir-faire, un savoir-être et éventuellement une expérience, voire des qualités morales et humaines nécessaires pour exercer l'emploi devenu vacant ».

Ainsi, à suivre ces auteurs, si vous estimez que le travailleur concerné n'a pas le profil requis, vous ne devez pas lui proposer le poste. Toutefois, si le travailleur (ou son délégué / permanent) estime qu'il a été injustement écarté, vous devrez pouvoir démontrer qu'il ne remplissait pas les exigences

attendues (sur base du descriptif de fonction ainsi que sur base de ses évaluations, éventuels avertissements, sa formation ou son expérience). D'où l'importance d'une « offre de poste » bien rédigée.

2 Quid si vous ne respectez pas ces règles ?

Il existe une sanction financière, sous la forme d'une cotisation dite « de responsabilisation » mais uniquement si le travailleur à temps partiel bénéficie d'une allocation de garantie de revenus. En d'autres termes, il est important d'identifier les travailleurs à temps partiel qui bénéficie d'une allocation de garantie de revenus et il faudra être très prudent à l'égard s'ils introduisent une demande d'emploi à temps plein.

S'agissant des autres travailleurs, le risque est évidemment de mettre à mal la concertation sociale (voire, de se voir imposer une amende administrative pour non-respect de la CCT n° 35) et/ou de recevoir une demande de dommages et intérêts de la part d'un travailleur.

3 CCT n° 161

Depuis l'année dernière, il faut également tenir compte de la CCT n° 161 concernant le droit de demander une forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres (pour les travailleurs ayant au moins 6 mois d'ancienneté). Parmi ces conditions, figure un contrat de travail à temps plein plutôt qu'un contrat de travail à temps partiel (on peut également imaginer un contrat de travail à durée indéterminée plutôt qu'un contrat de travail de remplacement).

Si la demande (écrite ou par voie électronique) du travailleur est fondée sur la CCT n° 161 (cela doit être explicitement mentionné dans la demande), une autre procédure est d'application, laquelle vous oblige à répondre et à motiver un éventuel refus (dans ce cadre-là, vous pourrez également invoquer vos difficultés de recrutement). Je pourrai évidemment vous donner plus de détails si la situation se présente effectivement.

La différence principale réside dans le fait que si la demande est fondée sur la CCT n° 161, le travailleur qui a introduit la demande est protégé contre le licenciement et « les repréailles ».

* *

*

Cette réponse vous a été proposée par [YELAW](#), cabinet d'avocats spécialisés dans le droit du travail. Si vous souhaitez vous aussi soumettre une question, envoyez-nous votre question à l'adresse legal@hralert.be. Toutes les deux semaines nous publierons une réponse sur notre plateforme.

Gardez en tête que cette rubrique a pour intérêt d'être généraliste et de proposer une première approche de la question. Toute question soumise à cette rubrique est également susceptible d'être publiée. Si vous souhaitez une réponse plus précise ou si vous souhaitez rester anonyme dans la gestion de la réponse, nous vous invitons à prendre contact directement avec notre partenaire [YELAW \(info@yelow.be, +32 2 262 46 86\)](#).