

---

**NOTE UNISOC**

**Transposition de la directive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée  
dans le droit belge au moyen d'une législation et d'une convention collective de travail**

---

## Table de matières

<b>1</b>	<b>Introduction .....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Modifications suite à la loi du 7 octobre 2022 .....</b>	<b>4</b>
2.1	Adaptations à la loi sur le travail du 16 mars 1971 .....	4
2.2	Adaptations de la loi sur les contrats de travail du 3 juillet 1978.....	5
2.2.1	Article 30 §2 et suivants - congé de naissance .....	5
2.2.2	Article 30bis – introduction d'un congé d'aidant.....	6
2.2.3	Article 30ter – congé d'adoption .....	7
2.2.4	Article 38 – résiliation du contrat de travail pendant la suspension .....	7
2.2.5	Article 39 – indemnité de rupture .....	7
2.3	Adaptations à l'arrêté-loi du 28 décembre 1944.....	7
2.4	Adaptations à la loi de redressement du 22 janvier 1985 .....	8
2.4.1	Article 101 – suspension de l'exécution du contrat de travail pour crédit-temps ou congé thématique .....	8
2.4.2	Article 105 – règles de réduction à temps partiel du temps de travail – assistance médicale ou congé parental .....	8
2.4.3	Insertion de l'article 105bis – calcul de la condition d'ancienneté .....	8
2.4.4	Chapitre 6 : formules souples de travail .....	9
2.5	Modifications du Code pénal social .....	9
2.6	Entrée en vigueur .....	9
<b>3</b>	<b>Modifications aux AR concernant le congé parental .....</b>	<b>10</b>

---

<b>3.1</b>	<b>AR congé parental du 29 octobre 1997</b> .....	<b>10</b>
<b>3.2</b>	<b>Modification de l'AR du 10 avril 2014</b> .....	<b>11</b>
<b>4</b>	<b>Modifications à la loi genre</b> .....	<b>11</b>
<b>5</b>	<b>CCT n° 162</b> .....	<b>13</b>
<b>5.1</b>	<b>Conditions pour demander une formule souple de travail (art. 3)</b> .....	<b>13</b>
5.1.1	Prendre soin d'un enfant (art. 4) .....	14
5.1.2	Octroyer des soins à un membre du ménage ou de la famille (art. 5) .....	14
5.1.3	Condition d'ancienneté (art. 6).....	15
<b>5.2</b>	<b>Droit de demander une formule souple de travail (art. 7)</b> .....	<b>15</b>
<b>5.3</b>	<b>exécution du droit</b> .....	<b>15</b>
5.3.1	Modalités (art. 8 – 10) .....	15
5.3.2	Procédure de réponse de l'employeur (art. 11 – 14).....	16
5.3.3	Retour anticipé au travail (art. 16 – 17).....	17
5.3.4	Nouvelle demande ou prolongation d'une formule souple de travail existante (art. 18) .....	17
5.3.5	Dérogations aux règles de la CCT (art. 19).....	17
<b>5.4</b>	<b>Garanties de l'exercice du droit de demande</b> .....	<b>18</b>
5.4.1	Protection contre les traitements défavorables (art. 20 – 22) .....	18
5.4.2	Protection contre le licenciement et cumul (art. 23 – 24).....	19
<b>6</b>	<b>Entrée en vigueur</b> .....	<b>20</b>

---

## 1 INTRODUCTION

---

En 2019, le Parlement européen et le Conseil ont adopté une directive favorisant l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle des travailleurs : [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 aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil.

La directive fixe des exigences minimales concernant l'égalité entre les femmes et les hommes et leurs possibilités d'emploi ou leur traitement au travail. Selon la directive, son objet sera atteint en permettant un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour les travailleurs parents ou aidants. La directive prévoit donc, d'une part, un congé de paternité (transposé par le terme neutre « congé de naissance »), un congé parental et un congé d'aidant et, d'autre part, des formules souples de travail pour les travailleurs parents ou aidants.

La directive doit être transposée en droit national, et prévoit que certains articles peuvent être transposés par le biais de la négociation collective. La [loi du 7 octobre 2022](#) exécute la transposition et prévoit la possibilité d'une transposition par convention collective de travail (CCT).

Les partenaires sociaux interprofessionnels du Conseil national du travail ont profité de cette occasion et ont conclu une convention collective de travail sur les formules souples de travail, ainsi que sur le traitement défavorable et la protection en cas de licenciement en cas de violation des règles relatives aux formules souples de travail.

Afin de donner un aperçu complet de la transposition de la directive en droit belge, les modifications apportées à la loi sur le travail, à la loi sur les contrats de travail, à la loi de redressement du 22 janvier 1985, au Code pénal social, aux AR sur le congé parental par l'[AR du 7 octobre 2022](#), les modifications apportées à la loi genre par la loi du 15 novembre 2022 et le contenu de la CCT seront abordés.

---

## 2 MODIFICATIONS SUITE A LA LOI DU 7 OCTOBRE 2022

---

Comme indiqué ci-dessus, [la loi du 7 octobre 2022](#) transposant partiellement 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, et réglementant certains autres aspects relatifs aux congés modifie certaines lois belges essentielles pour transposer la directive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Des modifications sont ainsi apportées à la loi sur le travail concernant la co-maternité et la protection des travailleuses enceintes ; dans la loi sur les contrats de travail le congé de naissance est modifié, le congé d'aidant introduit et la protection du congé d'adoption étendue (en plus de quelques modifications techniques).

La loi de redressement du 22 janvier 1985 subit également des modifications techniques.

Enfin, le Code pénal social est également modifié pour imposer des sanctions en cas de violation des nouvelles règles.

### 2.1 ADAPTATIONS A LA LOI SUR LE TRAVAIL DU 16 MARS 1971

---

L'article 39 régissant le congé de maternité est modifié comme suit : la notion de coparentalité est ajoutée, de sorte qu'il donne également droit au congé de maternité en cas d'hospitalisation ou de décès de la mère ; en cas de licenciement, le père/coparente a droit à une motivation écrite à sa demande ; et la protection est étendue à tout acte préparatoire au licenciement qui a lieu pendant la période protégée, comme la prise de la décision de licenciement.

Un nouvel article 40*bis* porte sur la protection des travailleuses enceintes : elle est étendue à tout acte préparatoire pendant la période protégée qui pourrait conduire à un licenciement, ainsi qu'au non-renouvellement d'un contrat de travail à durée déterminée qui serait lié à la grossesse ou à l'accouchement. L'employeur doit prouver que la raison du licenciement est étrangère à ces deux motifs. S'il ne peut pas le faire ou s'il ne donne pas de raison, la sanction est égale à trois mois de rémunération brute forfaitaire. Les mêmes règles et sanctions s'appliquent au travailleur qui utilise le congé de maternité converti.

En cas de travail temporaire, l'utilisateur est considéré comme l'employeur.

---

## 2.2 ADAPTATIONS DE LA LOI SUR LES CONTRATS DE TRAVAIL DU 3 JUILLET 1978

---

### 2.2.1 ARTICLE 30 §2 ET SUIVANTS - CONGE DE NAISSANCE

---

À l'article 30, le droit de la coparente à 15 jours de congé de naissance et 20 jours à partir de 2023 est réécrit. L'allocation sera portée à 12 jours. On supprime également la règle selon laquelle, si vous êtes marié à la mère mais que le lien de filiation n'est pas établi, vous avez droit au congé de naissance – ceci est régi par le Code civil et les règles de filiation.

Si l'enfant est né sans vie, la règle selon laquelle l'enfant doit avoir sa résidence principale chez la mère est supprimée – ainsi, le partenaire cohabitant de la mère (dont la filiation n'est pas établie) a également droit au congé de naissance.

Dans cet article, les mots « congé » et « congé de paternité » sont remplacés par « congé de naissance ».

Les travailleurs qui souhaitent bénéficier du congé de naissance doivent en informer leur employeur à l'avance.

La protection est prolongée : elle commence le jour de la notification de la grossesse et au plus tard le premier jour du congé de naissance, et se termine cinq mois après le jour de l'accouchement. Si l'employeur procède à un licenciement, il doit apporter la preuve que celui-ci est motivé par des raisons étrangères au congé de naissance et, à la demande du travailleur, l'employeur doit en fournir les raisons par écrit. Si la motivation est insuffisante ou non communiquée, une indemnité égale à six mois de rémunération brute (avant : trois mois de rémunération brute) est due.

Le champ d'application de la protection est également étendu : les actes posés pendant la période protégée qui entraînent un licenciement après la fin de la période protégée sont également assimilés à un licenciement pendant la période protégée.

Si le travailleur a droit à un congé de naissance et que l'employeur ne renouvelle pas le contrat de travail à durée déterminée, le non-renouvellement est réputé être lié à la naissance de l'enfant. Le travailleur peut demander la motivation du non-renouvellement, que l'employeur doit prouver. La sanction pour insuffisance ou absence de motivation est égale à trois mois de rémunération brute.

---

## 2.2.2 ARTICLE 30BIS – INTRODUCTION D'UN CONGE D'AIDANT

---

L'article 30bis de la loi reprend le droit à au moins 10 jours d'absence pour raisons impérieuses, comme il existe déjà dans la CCT n° 45.

En outre, le travailleur a le droit de prendre cinq des dix jours, de suite ou non, pour s'occuper d'un membre de son ménage ou de sa famille qui a besoin de soins ou d'un soutien important pour des raisons médicales graves. Les soins ou le soutien sont définis comme toute forme d'assistance ou de soins sociaux, familiaux ou émotionnels.

Définition d'un membre du ménage : toute personne cohabitant avec le travailleur.  
Définition d'un membre de la famille : le conjoint ou le cohabitant légal, ainsi que les parents du travailleur jusqu'au premier degré.

Le travailleur doit informer l'employeur à l'avance de la nécessité d'un congé d'aidant. Le médecin traitant juge si des soins ou un soutien sont nécessaires. Il rédige un certificat (sans la raison médicale), que le travailleur fournit à l'employeur dans les meilleurs délais à l'appui de sa demande.

Aucune rémunération n'est due pour les jours de congé d'aidant, mais une allocation de l'ONEm peut encore être fixée par arrêté royal.

Une protection est également attachée au congé d'aidant : celle-ci court à partir du moment où le travailleur informe l'employeur et au plus tard le jour de la prise du congé, jusqu'à un mois après celle-ci.

C'est à l'employeur qu'il incombe de démontrer que le licenciement a eu lieu pour des raisons étrangères à la prise du congé d'aidant. Là encore, le travailleur peut demander une motivation écrite. Si la motivation est insuffisante ou si aucune motivation n'est donnée, une indemnité forfaitaire de six mois de rémunération brute sera due – sans préjudice de l'indemnité de résiliation.

Toute mesure prise pendant la période de protection qui entraîne un licenciement par la suite sera traitée comme un licenciement pendant la période de protection.

---

### 2.2.3 ARTICLE 30TER – CONGE D'ADOPTION

---

Un contrat de travail à durée déterminée non renouvelé est considéré comme lié à la prise d'un congé d'adoption. Le travailleur peut demander une justification écrite ; l'employeur doit alors fournir la preuve que le non-renouvellement est étranger à la prise du congé d'adoption. L'indemnité forfaitaire qui sanctionne la violation de la protection du travailleur prenant un congé d'adoption est portée de trois à six mois de rémunération brute. L'utilisateur d'un travailleur temporaire est considéré comme l'employeur.

---

### 2.2.4 ARTICLE 38 – RESILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL PENDANT LA SUSPENSION

---

La loi ajoute à l'article la possibilité pour le travailleur de résilier le contrat de travail pendant une période de suspension due à un congé de naissance, un congé d'aidant (et autres raisons impérieuses) et un congé d'adoption.

---

### 2.2.5 ARTICLE 39 – INDEMNITE DE RUPTURE

---

En cas de résiliation d'un contrat avec réduction du temps de travail en raison d'un congé parental, la base de calcul de l'indemnité de rupture est le montant de la rémunération telle qu'elle aurait été sans réduction du temps de travail. Cette disposition est étendue à toutes les réductions temporaires du temps de travail dans le cadre d'interruptions de carrière, telles que le congé thématique ou le crédit-temps.

---

## 2.3 ADAPTATIONS A L'ARRETE-LOI DU 28 DECEMBRE 1944

---

L'article 7, §1, alinéa 3 de la loi constitue la base juridique des allocations pour congé d'aidant.

---

## 2.4 ADAPTATIONS A LA LOI DE REDRESSEMENT DU 22 JANVIER 1985

---

### 2.4.1 ARTICLE 101 – SUSPENSION DE L'EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL POUR CREDIT-TEMPS OU CONGE THEMATIQUE

---

L'article est réécrit pour plus de lisibilité, avec quelques changements/ajouts :

- l'employeur ne peut prendre des mesures qui mettent fin unilatéralement au contrat de travail pendant la suspension du contrat de travail, sauf pour des raisons étrangères à la suspension du contrat ou à la réduction des prestations ;
- si la suspension demandée du contrat de travail n'a pas commencé, la période protégée se termine un mois après la date de début demandée ;
- l'indemnisation pour violation de la protection reste de six mois de rémunération brute, à cumuler avec une indemnité de rupture ;
- aucun cumul avec d'autres indemnités de protection n'est possible ;
- et les actes préparatoires tels que la décision de licencier après la fin de la période protégée comptent comme un licenciement pendant la période protégée.

### 2.4.2 ARTICLE 105 – REGLES DE REDUCTION A TEMPS PARTIEL DU TEMPS DE TRAVAIL – ASSISTANCE MEDICALE OU CONGE PARENTAL

---

La prise minimale d'un mois ou d'un multiple de ce mois pour 1/2<sup>e</sup> ou 1/5<sup>e</sup> pour un congé pour assistance médicale ou un congé parental (ou 1/10<sup>e</sup>) est supprimée. En effet, le congé pour assistance médicale peut également être pris pendant six semaines par exemple, si la période minimale est d'un mois et la période maximale de trois mois et pour autant que la fraction de 1/2<sup>e</sup> ou 1/5<sup>e</sup> soit respectée.

La définition de la « rémunération courante » est supprimée, mais se trouve à l'article 39 de la loi sur les contrats de travail.

### 2.4.3 INSERTION DE L'ARTICLE 105BIS – CALCUL DE LA CONDITION D'ANCIENNETE

---

Pour calculer la condition d'ancienneté pour le droit au congé parental, la période antérieure de travail temporaire du travailleur chez son employeur est également prise en compte.



---

#### 2.4.4 CHAPITRE 6 : FORMULES SOUPLES DE TRAVAIL

---

Ce chapitre de la loi est transposé par convention collective de travail – voir ci-dessous.

#### 2.5 MODIFICATIONS DU CODE PENAL SOCIAL

---

Dans le Code pénal social, livre 2, chapitre 2, section 2, les points suivants sont modifiés conformément à la nouvelle terminologie en droit du travail :

- à l'article 147 la terminologie est modifiée : le terme « congé de paternité » est remplacé par « congé de maternité converti » ;
- dans le titre de la section, les termes « congé de maternité converti » et « congé de naissance » sont ajoutés ;
- un nouvel article 147/1 qui impose une sanction de niveau 2 si le congé de naissance n'est pas accordé au travailleur qui y a droit, ou si la durée ou les conditions ne sont pas respectées. L'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés ;
- un nouvel article 148/1 est ajouté, avec les mêmes sanctions pour le congé d'aidant que celles ajoutées pour le congé de naissance à l'article 147/1 ;
- le non-respect de la durée ou des conditions du crédit-temps ou de l'interruption de carrière de l'article 149 sera également frappé d'une sanction de niveau 2 ;
- enfin, l'article 138 de la loi sur les contrats de travail ajoute que les violations des règles relatives au congé de naissance et au congé d'aidant sont également sanctionnées par le Code pénal social.

#### 2.6 ENTREE EN VIGUEUR

---

La loi du 7 octobre 2022 a été publiée le 31 octobre et est entrée en vigueur le 10 novembre 2022, à l'exception de l'article 13 sur l'allocation pour congé d'aidant : celui-ci n'entre en vigueur qu'après l'adoption d'un arrêté royal à cet effet.

---

### 3 MODIFICATIONS AUX AR CONCERNANT LE CONGE PARENTAL

---

Les arrêtés royaux relatifs au congé parental du 29 octobre 1997 et du 10 avril 2014 sont modifiés par [l'AR du 7 octobre 2022](#), en exécution de la loi du 7 octobre 2022.

#### 3.1 AR CONGE PARENTAL DU 29 OCTOBRE 1997

---

Pour le congé parental, l'employeur peut déjà refuser la demande du travailleur de prendre un congé parental par périodes d'une semaine ou de multiples de ces périodes, un congé à mi-temps par périodes d'un mois, ou de prendre 1/10<sup>e</sup>. L'article 2/2 ajoute que le refus doit être motivé. L'absence de décision est assimilée à un accord de l'employeur.

Pour rappel : l'employeur peut reporter le congé parental. Une nouveauté est que l'employeur doit fournir au travailleur une justification écrite *circonstanciée* du report dans un délai d'un mois après la notification écrite. Cela n'est possible que si le congé parental perturbe gravement le bon fonctionnement de l'entreprise. S'il s'agit de demander un congé parental à temps plein de quatre mois ou de prendre un solde de congé parental inférieur à quatre semaines, l'employeur doit proposer par écrit au travailleur une ou plusieurs alternatives pour prendre le congé : soit une ou plusieurs autres formes de prise et/ou de périodes situées en tout ou partie dans la période demandée par le travailleur.

Le douzième ou le vingt-et-unième anniversaire de l'enfant doit tomber dans la période de prise. L'AR ajoute que le délai peut être dépassé si le congé a été reporté parce que l'employeur a proposé une alternative.

Pour chaque alternative, l'employeur indique la forme de prise proposée et les dates de début et de fin. Il indique également le délai dans lequel le travailleur peut accepter une proposition alternative – le délai est d'au moins une semaine.

Le droit au congé parental commence toujours au plus tard six mois après le mois au cours duquel le report motivé a lieu.

---

Le droit de demander une formule ou un horaire de travail adapté est supprimé avec l'introduction du régime de formule souple de travail (voir la section cinq de la convention collective de travail).

Le travailleur qui prend quatre mois de congé parental en vertu de la CCT n° 64 (sans allocation), aura toujours le droit de les cumuler avec deux mois de congé parental (ou son équivalent sous une autre forme de prise) avec allocations sur la base de l'arrêté royal du 29 octobre 1997. Cela n'applique pas dans l'autre sens : si le travailleur commence à prendre deux mois de congé parental sur la base de l'AR, il n'a plus le droit au congé parental en vertu de la CCT n° 64.

### 3.2 MODIFICATION DE L'AR DU 10 AVRIL 2014

---

L'arrêté royal du 10 avril 2014 accordant le droit au congé parental et au congé pour l'assistance à un membre du ménage ou de la famille gravement malade à certains travailleurs, qui s'applique aux travailleurs non couverts par le champ d'application de l'arrêté royal du 29 octobre 1997, subit les mêmes modifications que ce dernier arrêté royal (hormis la modification relative à la CCT n° 64).

## 4 MODIFICATIONS A LA LOI GENRE

---

---

La loi genre est modifiée par la loi du 15 novembre 2022, laquelle a été publiée le 9 janvier 2023.

Le champ d'application est étendu du genre à « un critère protégé par la présente loi ».  
L'article 4 sur les critères protégés est réécrit et des critères sont ajoutés : « *Pour l'application de la présente loi, on entend par critère protégé : le sexe, la grossesse, la procréation médicalement assistée, l'accouchement, l'allaitement, la maternité, les responsabilités familiales, l'identité de genre, l'expression de genre, les caractéristiques sexuelles et le changement de sexe.* »

---

Dans tous les articles suivants, le mot « sexe » est remplacé par « critère protégé » pour englober tous les critères de l'article 4.

Au chapitre sur la non-discrimination, il est ajouté que le travailleur a le droit de retrouver le même emploi à la fin du congé de maternité, du congé de naissance, du congé d'adoption ou de tout autre congé lié aux responsabilités familiales. Si cela n'est pas possible, l'employeur doit fournir un poste équivalent ou similaire correspondant au contrat ou à la relation de travail. Si des améliorations des conditions de travail ont eu lieu pendant l'absence du travailleur pour cause de congé, ou s'il est question de tout autre nouveau droit acquis ou en cours d'acquisition, le travailleur y a également droit.

L'indemnité forfaitaire prévue à l'article 23 §2 de la loi genre est cumulable avec toute autre indemnité de protection due à la cessation d'une relation de travail, sauf disposition contraire dans une loi. Le nombre de cumuls est donc illimité.

La CCT n° 162 limite le cumul cependant (voir ci-dessous). Cela crée un conflit entre règles juridiques ; la loi genre prime sur la convention collective de travail, compte tenu de la hiérarchie des normes.

Enfin, la loi portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes définit sa compétence de manière plus large et l'étend à toutes les victimes (personnes physiques ou morales). L'Institut peut introduire une demande au nom d'une autre personne, sous réserve de son consentement. En l'absence de consentement, l'institut doit agir en son nom propre.

---

## 5 CCT N° 162

---

Les partenaires sociaux interprofessionnels ont conclu [la CCT n° 162](#), qui régit la transposition de l'article 9 de la directive en ce qui concerne les formules souples de travail, de l'article 11 sur la discrimination, de l'article 12 sur la protection contre le licenciement et la charge de la preuve, et de l'article 14 sur la protection contre les traitements ou conséquences défavorables. Le chapitre six de la loi du 7 octobre 2022 confie cette transposition aux partenaires sociaux.

Les formules souples de travail sont des formes de travail qui permettent à un travailleur de combiner plus facilement son travail avec la prise en charge d'un enfant ou d'une personne proche qui en a besoin. Cela peut se faire par le biais du télétravail, mais aussi en réduisant temporairement les heures de travail, en adaptant l'horaire de travail, etc.

Cette convention collective de travail donne au travailleur le droit de demander une formule souple de travail (ce qui n'est pas la même chose qu'un droit à une formule souple de travail). Il y a également une protection liée à cela.

L'employeur peut refuser, mais doit suivre certaines modalités pour cela.

La CCT est examinée en détail ci-dessous.

### 5.1 CONDITIONS POUR DEMANDER UNE FORMULE SOUPLE DE TRAVAIL (ART. 3)

---

Le travailleur et l'employeur ne doivent pas faire un usage abusif des droits qui leur sont conférés par cette convention collective de travail.

La convention collective de travail prévoit le droit de demander une formule souple de travail, soit pour s'occuper d'un enfant, soit pour s'occuper d'un membre du ménage ou de la famille ayant besoin de soins ou d'aide pour une raison grave.

---

#### 5.1.1 PRENDRE SOIN D'UN ENFANT (ART. 4)

---

Le droit de demander des formules souples de travail pour un enfant s'applique dans les cas suivants :

- jusqu'à l'âge de 12 ans de l'enfant ;
- en cas d'adoption – à partir de la domiciliation de l'enfant auprès de la famille d'accueil (jusqu'à 12 ans) ;
- en cas de tutelle de l'enfant (jusqu'à 12 ans) ;
- en cas de placement familial de longue durée – lorsqu'il est établi au moment du placement que l'enfant restera dans la même famille d'accueil pendant au moins six mois (jusqu'à 12 ans) ;
- jusqu'à l'âge de 21 ans de l'enfant en cas de handicap physique ou mental.

La limite d'âge pour l'enfant doit avoir été atteinte au plus tard pendant la formule souple de travail en cours. Si l'employeur lui-même demande de différer la formule souple (voir ci-dessous), la limite d'âge peut être dépassée.

Le travailleur fournit également la preuve – au plus tard au moment où la formule souple de travail prend effet – qu'il a besoin de cette formule.

Le droit de demande revient aux personnes suivantes :

- le travailleur ;
- le conjoint/le cohabitant légal du travailleur.

---

#### 5.1.2 OCTROYER DES SOINS A UN MEMBRE DU MENAGE OU DE LA FAMILLE (ART. 5)

---

Le droit de demander des formules souples de travail pour s'occuper d'un membre du ménage ou de la famille vaut pour :

- toute personne cohabitant avec le travailleur (même domicile que celui du travailleur) ;
- le partenaire/conjoint cohabitant légal ;
- pour les parents jusqu'au 2<sup>ème</sup> degré du travailleur ;
- pour les parents au 1<sup>er</sup> degré du partenaire/conjoint cohabitant légal ;
- pour les parents au 1<sup>er</sup> degré du partenaire cohabitant de fait, s'ils vivent ensemble depuis au moins 12 mois. Le travailleur fournit à l'employeur des preuves suffisantes à cet effet.

---

### 5.1.3 CONDITION D'ANCIENNETE (ART. 6)

---

Le travailleur doit être lié à l'employeur par un contrat de travail pendant au moins six mois avant de pouvoir demander une formule souple de travail. Les périodes entre deux contrats de travail consécutifs avec le même employeur sont neutralisées pour le calcul de l'ancienneté.

Dans le cas où un travailleur est occupé comme intérimaire auprès du même employeur, ou est mis à la disposition du même employeur, cette période est également comptée.

## 5.2 DROIT DE DEMANDER UNE FORMULE SOUPLE DE TRAVAIL (ART. 7)

---

Le travailleur a le droit de demander une formule souple de travail, telle que le télétravail, un aménagement de l'horaire, une réduction des heures de travail, etc.

Si la formule souple de travail n'existe pas encore dans l'entreprise, la partie la plus diligente peut lancer une procédure de concertation sociale dans un organe de concertation de l'entreprise afin d'entamer la discussion sur la formule de travail. Les secteurs peuvent également initier de telles concertations, sans être autorisés à discuter de la condition d'ancienneté et sans toucher aux formules existantes au niveau de l'entreprise.

Si le travailleur est occupé comme intérimaire, il adresse sa question à l'agence d'intérim, l'utilisateur répond à cette question également à l'agence d'intérim.

## 5.3 EXECUTION DU DROIT

---

### 5.3.1 MODALITES (ART. 8 – 10)

---

Le travailleur peut demander une formule souple de travail plusieurs fois au cours de sa carrière, pour une durée maximale de 12 mois à chaque fois. Il peut également demander des formules différentes pour le même bénéficiaire de soins. Elle peut également être divisée en périodes plus courtes, dont l'ensemble ne dépasse pas 12 mois. Toutefois, une période supérieure à 12 mois peut être fixée si les deux parties sont d'accord.

---

La demande doit contenir les informations suivantes :

- le type de formule souple de travail ;
- la référence à cette CCT comme base de la demande ;
- la date de début et de fin de la formule souple de travail ;
- la finalité pour laquelle la formule est demandée.

La demande est faite par écrit au moins trois mois avant la date de début souhaitée de la formule souple de travail. L'employeur signe le document pour réception ou, si la demande est faite par voie électronique, fournit au travailleur une preuve de réception.

### 5.3.2 PROCEDURE DE REPONSE DE L'EMPLOYEUR (ART. 11 – 14)

---

L'employeur répond dans un délai d'un mois après réception. En cas de réponse négative, il doit motiver son refus dans le mois qui suit la demande. Si le travailleur répète la même demande, l'employeur peut se référer à la motivation qu'il a déjà donnée.

Si l'employeur ne répond pas, le travailleur peut soumettre à nouveau sa demande un mois après la demande précédente.

Si la réponse est positive, l'employeur et le travailleur se mettent d'accord sur les modalités.

L'employeur peut reporter le commencement de la formule souple de travail pour des raisons concrètes et justifiées liées au fonctionnement de l'entreprise. L'employeur doit notifier par écrit au travailleur les raisons précises du report dans le mois qui suit la demande. Si le travailleur accepte le report, les parties en fixent ensemble les modalités. Le report ne doit pas avoir pour effet d'empêcher la mise en place de la formule.

Enfin, si l'employeur peut justifier qu'il s'agit d'une meilleure solution pour les besoins et le fonctionnement de l'entreprise, il peut proposer au travailleur une autre formule souple de travail, ou une autre période.



---

### 5.3.3 RETOUR ANTICIPE AU TRAVAIL (ART. 16 – 17)

---

Si l'employeur souhaite mettre fin à la formule souple de travail, il ne peut le faire qu'en cas de force majeure, mettant en péril l'organisation du travail. Le travailleur peut également sortir anticipativement de la formule souple de travail, à condition qu'il en fasse la demande écrite et motivée à l'employeur.

Dans les deux cas, les parties s'informent mutuellement par écrit de leur décision dans les plus brefs délais et au plus tard 14 jours après la demande – l'employeur doit également motiver sa décision. Les parties entameront dès que possible un dialogue sur les possibilités concrètes de retour du travailleur, en fonction des besoins des deux parties.

### 5.3.4 NOUVELLE DEMANDE OU PROLONGATION D'UNE FORMULE SOUPLE DE TRAVAIL EXISTANTE (ART. 18)

---

Au terme de la période concernée, le travailleur a le droit de demander une nouvelle formule souple de travail. Sous réserve d'un accord avec l'employeur, la formule souple de travail précédente peut également être prolongée.

### 5.3.5 DEROGATIONS AUX REGLES DE LA CCT (ART. 19)

---

Il peut être dérogé à certains articles de la CCT par le biais de CCT sectorielles et d'entreprise ; au niveau de l'entreprise en concertation avec les syndicats (ou, à défaut, avec les travailleurs) ; par accord individuel entre le travailleur concerné et l'employeur.

Une dérogation peut consister en une extension de la durée de la formule souple de travail supérieure au-delà de 12 mois, une période inférieure à 3 mois entre la demande de formule souple de travail et son commencement, ou une simplification de la procédure si le travailleur demande la prolongation de la dernière formule.

---

## 5.4 GARANTIES DE L'EXERCICE DU DROIT DE DEMANDE

---

### 5.4.1 PROTECTION CONTRE LES TRAITEMENTS DEFAVORABLES (ART. 20 – 22)

---

Au terme de la formule souple de travail, le travailleur a le droit de retrouver le poste qu'il occupait avant le début de l'aménagement du temps de travail.

Les travailleurs qui exercent leur droit de demander une formule souple de travail sont protégés contre tout traitement défavorable en raison de leurs responsabilités familiales, comme le définit la loi anti-discrimination de 2007. L'employeur ne peut les traiter défavorablement que pour des raisons étrangères à l'exercice des droits de cette CCT.

Le simple fait de demander une formule souple de travail ne doit pas être utilisé comme un motif pour modifier le poste ou les conditions de travail du travailleur, ou pour le priver de promotions.

La protection commence le jour où la demande a été déposée dans les formes et prend fin deux mois après la fin de la formule souple de travail ou deux mois après la date du refus de la demande par l'employeur.<sup>1</sup>

Si aucune formule souple de travail n'est mise en place, la protection prend fin deux mois après la date de début demandée.

Si le travailleur s'estime traité de manière défavorable en raison de sa demande ou de la prise de la formule souple de travail, il apporte devant le tribunal des faits qui le prouvent. L'employeur est tenu de les réfuter en démontrant qu'il n'y a pas eu traitement défavorable, ou en montrant que le traitement défavorable était fondé sur d'autres motifs. L'indemnisation à verser par l'employeur qui traite le travailleur de manière défavorable est comprise entre deux et trois mois de salaire.

Si un travailleur sous contrat de travail à durée déterminée demande une formule souple de travail et que son contrat n'est pas renouvelé, cela peut être considéré comme un traitement

---

<sup>1</sup> Comme indiqué ci-dessus, le travailleur peut toujours soumettre à nouveau sa demande s'il n'a pas reçu de réponse de l'employeur un mois après la demande précédente. Ainsi, le travailleur est protégé si l'employeur ne répond pas à la demande.

défavorable. La charge de la preuve incombe au travailleur. Il ne peut pas invoquer un traitement défavorable si le non-renouvellement est à sa propre demande ou si le non-renouvellement est lié à des raisons étrangères à l'exercice de la convention collective de travail (par exemple, les règles de l'article 10bis de la loi sur les contrats de travail de 1978). La sanction est la même que pour un traitement défavorable.

#### 5.4.2 PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT ET CUMUL (ART. 23 – 24)

---

Le travailleur est également protégé en cas de licenciement : il ne peut pas être licencié en raison de la demande d'une formule souple de travail. Un acte préparatoire pendant la période protégée est assimilé à un licenciement.

La protection prend effet le jour où il a présenté la demande par écrit (et dans les formes) et où il peut prouver que l'employeur avait connaissance, ou pouvait raisonnablement avoir connaissance, de la demande. La protection prend fin deux mois après la fin du régime ou deux mois après le refus motivé de l'employeur.

Si la formule souple de travail n'est pas mise en œuvre, la protection prendra fin deux mois après la date de mise en œuvre demandée (et approuvée).

La protection contre le licenciement vaut également pendant une période de report de la formule souple de travail par l'employeur.

Si le travailleur estime avoir été licencié en raison de sa demande, il apporte au tribunal des faits qui le prouvent. Il revient à l'employeur de les réfuter et de prouver qu'il n'y a pas eu traitement défavorable ou que ce traitement défavorable est étranger à l'exercice des droits prévus par cette convention collective de travail.

L'indemnité pour violation est comprise entre quatre à six mois de salaire.

Si une indemnité est due pour traitement défavorable ou licenciement abusif, elle est cumulable avec l'indemnité pour rupture du contrat de travail, l'indemnité de non-concurrence, l'indemnité d'éviction ou l'indemnité complémentaire versée en plus des allocations sociales.

---

Les indemnités ne sont pas cumulables entre elles, ni avec d'autres indemnités de protection, ni avec l'indemnité en cas de discrimination fondée sur le critère de la responsabilité familiale tel que défini dans la loi genre.

L'indemnité pour traitement défavorable ne peut pas non plus être cumulée avec l'indemnité pour licenciement abusif prévue par cette convention collective de travail.

## 6 ENTREE EN VIGUEUR

---

---

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