

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 64 DU 29 AVRIL 1997 INSTITUANT UN DROIT AU CONGÉ PARENTAL, MODIFIÉE PAR LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 64 BIS DU 24 FÉVRIER 2015**

-----

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ;

Vu la directive 96/34/CE du Conseil du 3 juin 1996 concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES ;

Considérant le choix opéré par les interlocuteurs sociaux de régler cette matière par voie de convention collective de travail conformément à l'esprit qui a présidé à l'adoption de cet accord-cadre et qui fonde d'ailleurs la Déclaration relative à l'article 4, § 2 de l'accord sur la politique sociale ;

Considérant en effet que cette déclaration stipule que "Les onze Hautes Parties Contractantes déclarent que la première modalité d'application des accords entre les partenaires sociaux au niveau communautaire - à laquelle il est fait référence à l'article 4 paragraphe 2 - consistera dans le développement, par la négociation collective et selon les normes de chaque Etat membre, du contenu de ces accords et que, en conséquence, cette modalité n'implique pas, pour les Etats membres, l'obligation d'appliquer de façon directe ces accords ou d'élaborer des normes de transposition de ceux-ci, ni l'obligation de modifier les dispositions internes en vigueur pour faciliter leur mise en oeuvre".

Les organisations interprofessionnelles d'employeurs et de travailleurs suivantes :

ont conclu, le 29 avril 1997, la convention collective de travail suivante.

x x x

CHAPITRE 1er - PORTEE DE LA CONVENTION

Article 1er

La présente convention collective de travail a pour objet d'instaurer un droit individuel au congé parental en raison de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, pour pouvoir s'occuper de cet enfant pendant [4]<sup>1</sup> mois dans les conditions et modalités fixées ci-après.

Dans un objectif de promotion de l'égalité de chances et de traitement entre les hommes et les femmes, le droit au congé parental est accordé aux travailleurs, hommes et femmes.

Commentaire

Le droit au congé parental est individuel. Il n'est en conséquence pas transférable.

Tant le père que la mère peuvent user de ce droit. Il en va de même du père et de la mère adoptifs.

---

<sup>1</sup> Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 64 bis du 24 février 2015 (article 1<sup>er</sup>).

[Le congé parental est également accordé aux couples de même sexe en cas d'adoption par les deux parents et ce, depuis l'entrée en vigueur de la loi du 18 mai 2006 modifiant certaines dispositions du code civil en vue de permettre l'adoption par des personnes de même sexe.

En outre, depuis le 1er janvier 2015, peut également user de ce droit, la coparente dont la filiation est établie à l'égard de l'enfant de la mère biologique, en vertu de la loi portant établissement de la filiation de la coparente.]<sup>2</sup>

## CHAPITRE II - CHAMP D'APPLICATION

### Article 2

La présente convention s'applique aux travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail, ainsi qu'aux employeurs qui les occupent.

## CHAPITRE III - CONDITIONS DU DROIT AU CONGE PARENTAL

### Article 3

Le droit au congé parental est subordonné à des conditions qui doivent être satisfaites dans le chef de l'enfant et du travailleur.

### Section 1 - Conditions dans le chef de l'enfant

#### Article 4

Le droit au congé parental est accordé :

- en raison de la naissance d'un enfant, au plus tard jusqu'à ce que l'enfant atteigne son [huitième]<sup>3</sup> anniversaire ;
- en raison de l'adoption d'un enfant, [...] <sup>4</sup> à partir de l'inscription de l'enfant comme membre de la famille, au registre de la population ou au registre des étrangers de la commune où le travailleur a sa résidence, et au plus tard jusqu'à ce que l'enfant atteigne son huitième anniversaire.

[...] <sup>5</sup>

#### Article 5

La condition [...] <sup>6</sup> du huitième anniversaire telle que prévue à l'article 4 doit être satisfaite au plus tard pendant la période de congé parental.

---

<sup>2</sup> Complément au commentaire (Décision du Conseil du 24 février 2015).

<sup>3</sup> Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 64 bis du 24 février 2015 (article 2).

<sup>4</sup> Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 64 bis du 24 février 2015 (article 2).

<sup>5</sup> Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 64 bis du 24 février 2015 (article 2).

<sup>6</sup> Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 64 bis du 24 février 2015 (article 3).

[...] <sup>7</sup> Le huitième anniversaire [peut] <sup>8</sup> en outre être dépassé en cas de report opéré à la demande de l'employeur et pour autant que l'avertissement par écrit ait été opéré conformément à l'article 9 ci-après.

## Section 2 - Conditions dans le chef du travailleur

### Article 6

Pour obtenir le bénéfice du droit au congé parental, le travailleur doit avoir été dans les liens d'un contrat de travail avec l'employeur qui l'occupe, pendant 12 mois au cours des 15 mois qui précèdent l'avertissement par écrit opéré conformément à l'article 9 ci-après.

## CHAPITRE IV - MISE EN OEUVRE DU DROIT AU CONGE PARENTAL

### Section 1 - Modalités de l'exercice du droit au congé parental

#### Article 7

§ 1er. En cas d'exercice du droit au congé parental, l'exécution du contrat de travail est suspendue totalement pendant [4] <sup>9</sup> mois.

§ 2. L'employeur et le travailleur peuvent toutefois s'accorder sur l'exercice du droit au congé parental de manière fragmentée ou par le biais d'une réduction des prestations de travail. Il peut ainsi s'agir d'une réduction des prestations de travail à concurrence d'un mi-temps pendant [8] <sup>10</sup> mois.

Dans le cas d'une réduction des prestations de travail et conformément aux dispositions de l'article 11 bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le contrat de travail est constaté par écrit ; cet écrit mentionne le régime de travail à temps partiel et l'horaire convenus.

#### Commentaire

Il y a lieu de noter que la réduction des prestations de travail à concurrence d'un mi-temps pendant [8] <sup>11</sup> mois telle qu'elle figure à l'alinéa 1er du § 2 du présent article est donnée à titre exemplatif et n'est donc pas exclusive d'autres modalités.

#### Article 8

§ 1er. Les modalités de l'exercice du droit au congé parental sont proposées par le travailleur dans l'avertissement par écrit qu'il adresse à l'employeur conformément à l'article 9 ci-après.

§ 2. L'employeur et le travailleur s'accordent, dans le mois qui suit l'avertissement par écrit, sur les modalités proposées de l'exercice du droit au congé parental.

A défaut, le congé parental prendra cours à la date prévue dans cet avertissement par écrit et le contrat de travail sera suspendu totalement pendant [4] <sup>12</sup> mois.

---

<sup>7</sup> Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 64 bis du 24 février 2015 (article 3).

<sup>8</sup> Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 64 bis du 24 février 2015 (article 3).

<sup>9</sup> Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 64 bis du 24 février 2015 (article 4).

<sup>10</sup> Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 64 bis du 24 février 2015 (article 4).

<sup>11</sup> Modification du commentaire (Décision du Conseil du 24 février 2015)

<sup>12</sup> Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 64 bis du 24 février 2015 (article 1<sup>er</sup>)

## Section 2 - Modalités de notification et d'attestation de l'exercice du droit au congé parental

### Article 9

§ 1er. Le travailleur qui souhaite exercer le droit au congé parental, en avertit, par écrit et 3 mois à l'avance, l'employeur qui l'occupe.

Ce délai de 3 mois peut être réduit de commun accord entre l'employeur et le travailleur.

§ 2. La notification de l'avertissement se fait par lettre recommandée ou par la remise de l'écrit visé au § 1er du présent article dont le double est signé par l'employeur au titre d'accusé de réception.

§ 3. Outre la proposition faite par le travailleur quant aux modalités de l'exercice du droit, l'écrit visé au § 1er du présent article comporte la date de prise de cours et de fin du congé parental.

### Article 10

Le travailleur fournit au plus tard au moment où le congé parental prend cours le ou les documents attestant de la naissance ou de l'adoption de l'enfant.

## Section 3 - Report du droit au congé parental

### Article 11

§ 1er. L'employeur peut, dans le mois qui suit l'avertissement par écrit opéré conformément à l'article 9 ci-avant, reporter l'exercice du droit au congé parental pour des raisons justifiables liées au fonctionnement de l'entreprise.

§ 2. En outre, des arrangements particuliers peuvent être convenus pour répondre aux besoins de fonctionnement et d'organisation des petites entreprises.

Par petites entreprises, il faut comprendre celles qui occupent moins de 50 travailleurs au sens de la recommandation 96/280/CE de la Commission du 3 avril 1996 concernant la définition des petites et moyennes entreprises.

### Commentaire

Sont des raisons justifiables liées au fonctionnement de l'entreprise au sens du § 1er du présent article, les raisons énoncées par le littéra e) de la clause 2.3. de l'accord-cadre sur le congé parental, c'est-à-dire par exemple lorsque le travail est de nature saisonnière, lorsqu'un remplaçant ne peut être trouvé pendant la période de notification, lorsqu'une proportion significative de la main-d'oeuvre demande le congé parental en même temps, lorsqu'une fonction particulière est d'une importance stratégique.

Il y a par ailleurs lieu de noter que le § 2 du présent article est complémentaire au § 1er conformément au prescrit du littéra f) de la clause 2.3. de l'accord-cadre précité.

Ce littéra f) de la clause 2.3. stipule que "(les Etats membres et/ou les partenaires sociaux peuvent) en plus du point e), autoriser des arrangements particuliers pour répondre aux besoins de fonctionnement et d'organisation des petites entreprises".

## Article 12

§ 1er. Les dispositions de l'article 11 s'appliquent sans préjudice du droit au congé parental qui prend cours au plus tard 6 mois après le mois où a été opéré le report motivé.

§ 2. L'employeur et le travailleur peuvent toutefois s'accorder sur d'autres modalités.

## Section 4 - Règles d'organisation

### Article 13

Les règles d'organisation entre autres dans le cadre du report et du remplacement éventuels du travailleur en congé parental, sont prévues par le conseil d'entreprise conformément au prescrit de la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972 coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise conclus au sein du Conseil national du Travail.

A défaut de conseil d'entreprise, ces modalités sont fixées d'un commun accord entre l'employeur et la délégation syndicale de l'entreprise ou, à défaut de celle-ci, d'un commun accord entre l'employeur et les travailleurs concernés.

Les travailleurs concernés sont les travailleurs occupés dans l'unité technique d'exploitation au sens de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie.

## CHAPITRE V - GARANTIES DE L'EXERCICE DU DROIT AU CONGE PARENTAL

### Article 14

§ 1er. A l'issue de la période de congé parental, le travailleur a le droit de retrouver son poste de travail ou, en cas d'impossibilité, un travail équivalent ou similaire conforme à son contrat de travail.

[§ 2. Le travailleur a le droit de demander un régime de travail ou un horaire de travail aménagé pour la période qui suit la fin de l'exercice de son congé parental. Cette période s'élève à 6 mois maximum.

§ 3. Le travailleur adresse une demande écrite à l'employeur au moins 3 semaines avant la fin de la période de congé parental en cours. Dans sa demande, le travailleur indique ses raisons en lien avec une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie de famille.

§ 4. L'employeur examine cette demande et y répond par écrit au plus tard une semaine avant la fin de la période de congé parental en cours, en tenant compte de ses propres besoins et de ceux du travailleur. L'employeur communique dans l'écrit visé la manière dont il a tenu compte de ses propres besoins et de ceux du travailleur dans l'examen de la demande. ]<sup>13</sup>

### [Commentaire

Les trois derniers paragraphes visent à donner exécution à la clause 6.1 de l'accord-cadre européen révisé sur le congé parental.]<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 64 bis du 24 février 2015 (article 5).

<sup>14</sup> Complément au commentaire (Décision du Conseil du 24 février 2015).

## Article 15

§ 1er. L'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail sauf pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 précitée, ou pour motif suffisant.

Par motif suffisant, il faut comprendre le motif qui a été reconnu tel par le juge et dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension du contrat de travail ou à la réduction des prestations de travail du fait de l'exercice du droit au congé parental.

§ 2. Cette interdiction de mettre fin unilatéralement à la relation de travail sortit ses effets à la date de l'avertissement par écrit opéré conformément à l'article 9 ci-avant soit au plus tôt 3 mois avant la prise de cours de la période de congé parental, et cesse 2 mois après la date de fin de cette même période.

Elle couvre par ailleurs la période du report éventuel tel que prévu à l'article 11 ci-avant.

Lorsque le congé parental est exercé de manière fragmentée, cette interdiction prend fin au plus tard à l'issue des 9 mois qui suivent la date de sa prise de cours en principe, soit la date à laquelle il aurait débuté en l'absence d'un report éventuel.

§ 3. L'employeur qui, malgré les dispositions du § 1er du présent article, résilie le contrat de travail sans motif grave ni motif suffisant, est tenu de payer au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de 6 mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail.

Cette indemnité ne peut être cumulée avec les indemnités fixées par l'article 63, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 précitée, l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, aux articles 16 à 18 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats-délégués du personnel ou l'indemnité due en cas de licenciement d'un délégué syndical.

## CHAPITRE VI - CONDITIONS DE L'EQUIVALENCE

### Article 16

La présente convention s'applique à défaut, à sa date d'entrée en vigueur, de conventions collectives de travail conclues au niveau de la commission paritaire et/ou de l'entreprise, prévoyant un droit individuel au congé parental d'une durée de [4]<sup>15</sup> mois accordé à tous les travailleurs, hommes et femmes, en raison de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

## CHAPITRE VII - ENGAGEMENTS DES PARTIES SIGNATAIRES

### Article 17

Les parties signataires s'engagent à user de leur autorité auprès de leurs membres pour que la problématique du remplacement du travailleur en congé parental soit traitée au niveau des entreprises et dans le cadre du prescrit de la convention collective de travail n°9 du 9 mars 1972 précitée.

---

<sup>15</sup> Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 64 bis du 24 février 2015 (article 1<sup>er</sup>).

### Article 18

Ces mêmes parties s'engagent également et dans un délai de 3 ans à dater de son entrée en vigueur, à évaluer la présente convention de manière à pouvoir tenir compte, si nécessaire, des évolutions enregistrées en la matière dans les autres Etats membres de l'Union européenne, plus particulièrement en ce qui concerne la condition de l'âge qui doit être satisfaite dans le chef de l'enfant.

### CHAPITRE VIII - DATE D'ENTREE EN VIGUEUR

#### Article 19

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Elle entre en vigueur le 1er janvier 1998.

Elle pourra en tout ou en partie être révisée ou dénoncée à la demande de la partie signataire la plus diligente, moyennant un préavis de six mois.

L'organisation qui prend l'initiative de la révision ou de la dénonciation doit en indiquer les motifs et déposer des propositions d'amendement. Les autres organisations s'engagent à les discuter au sein du Conseil national du Travail, dans le délai d'un mois de leur réception.

Fait à Bruxelles, le vingt-neuf avril mil neuf cent nonante-sept.

-----

Entrée en vigueur de la convention collective de travail modifiant la CCT n° 64 :

- CCT n° 64 bis : le 24 février 2015