

A V I S N° 2.345  
-----

Séance du mardi 24 janvier 2023  
-----

Convention collective de travail n° 162 instituant un droit à demander une formule souple de travail – Remarques complémentaires

x                      x                      x

## **A V I S N° 2.345**

---

Objet : Convention collective de travail n° 162 instituant un droit à demander une formule souple de travail – Remarques complémentaires

---

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 est entrée en vigueur le 1er août 2019. Les États membres avaient jusqu'au 2 août 2022 pour la transposer dans leur ordre juridique national.

A cet effet, le Conseil a conclu le 27 septembre 2022, la convention collective de travail n° 162 instituant un droit à demander une formule souple de travail. Celle-ci transpose le volet de la directive européenne relatif aux formules souples de travail.

La directive européenne est également transposée par la loi du 7 octobre 2022 et la loi du 15 novembre 2022 pour ce qui concerne le volet relatif au droit du travail et le volet relatif à l'égalité des genres.

Suite à l'adoption de la loi du 15 novembre 2022 portant modification de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes transposant le volet de la directive européenne relatif à la discrimination, la Commission des relations individuelles du travail a, à la demande du Bureau exécutif, d'une part examiné la nécessité d'apporter des modifications à son instrument conventionnel de façon à y insérer cette nouvelle référence légale. Ladite Commission a examiné, d'autre part, la question d'interprétation qui lui a également été soumise concernant la notion de domicile employée dans le cadre de l'article 4, § 2 de la convention collective de travail n° 162.

Sur rapport de cette Commission, le Conseil a conclu, le 24 janvier 2023, la convention collective de travail n° 162/1 et émis corrélativement, l'avis unanime suivant.

x x x

## **AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL**

---

### **I. INTRODUCTION**

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 est entrée en vigueur le 1er août 2019. Les États membres avaient jusqu'au 2 août 2022 pour la transposer dans leur ordre juridique national.

A cet effet, le Conseil a conclu le 27 septembre 2022, la convention collective de travail n° 162 instituant un droit à demander une formule souple de travail. Celle-ci transpose le chapitre de la directive européenne relatif aux formules souples de travail.

Entretemps, 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 est entrée en vigueur. L'article 20 de cette loi prévoit l'exclusion de l'application de son chapitre 6 relatif aux formules souples de travail aux travailleurs et employeurs couverts par le régime prévu par la convention collective de travail n° 162.

De même, en vue de compléter cette transposition de la directive européenne susmentionnée pour ce qui concerne le volet relatif à la discrimination, la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes a également été adaptée. La loi du 15 novembre 2022 portant modification de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, et de la loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a ainsi été adoptée le 15 novembre 2022.

Suite à l'adoption de cette dernière loi, à la demande du Bureau exécutif, la Commission des relations individuelles du travail a d'une part examiné la nécessité d'apporter des modifications à son instrument conventionnel de façon à y insérer cette nouvelle référence légale. Ladite Commission a examiné, d'autre part, la question d'interprétation qui lui a également été soumise concernant la notion de domicile employée dans le cadre de l'article 4, § 2 de la convention collective de travail n° 162.

## **II. MISE EN CONCORDANCE DE LA REFERENCE LEGALE SUR LE VOLET DISCRIMINATION**

Le Conseil constate que, depuis la conclusion de la convention collective de travail n° 162 instituant un droit à demander une formule souple de travail, la loi du 15 novembre 2022 portant modification de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes a été adoptée. Celle-ci intègre notamment le critère de responsabilité familiale à la liste des critères protégés contre les discriminations.

Au terme de son examen, le Conseil a estimé opportun prendre cette adaptation légale en compte dans son instrument conventionnel. Il a par conséquent décidé d'actualiser les références légales de son instrument conventionnel afin de les mettre en concordance avec la législation actualisée relative à la loi genre, entrée en vigueur depuis sa conclusion.

Le Conseil a ainsi adopté la convention collective de travail n° 162/1 afin d'apporter les modifications précitées à ses articles 21 et 24. L'article 21, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup> stipule ainsi : « Le travailleur qui fait usage du droit de demander une formule souple de travail est protégé contre les traitements défavorables liés aux responsabilités familiales par la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, telle que modifiée par la loi du 15 novembre 2022 ».

L'article 24, alinéa 2 prévoit quant à lui : « Ces indemnités ne peuvent pas non plus être cumulées avec les mêmes indemnités dues en cas de discrimination sur la base du critère protégé des responsabilités familiales inscrit dans la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, telle que modifiée par la loi du 15 novembre 2022 ».

Celle-ci entre en vigueur au moment de sa signature.

### **III. NOTION DE DOMICILE**

Le Conseil rappelle que l'article 4 de la convention collective de travail n° 162 détermine les bénéficiaires du droit de demander une formule souple de travail pour prendre soin d'un enfant.

L'article 4, § 2 stipule notamment que « le même droit de demander une formule souple de travail revient au travailleur qui est marié avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie ou qui cohabite avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie et chez laquelle l'enfant a son domicile, jusqu'à ce que ce dernier atteigne son douzième anniversaire ».

Afin de répondre à des demandes de clarification, le Conseil a souhaité préciser ce qu'il faut entendre par domicile.

Au terme de son examen, le Conseil s'est accordé sur l'interprétation large suivant laquelle, pour autant qu'un lien affectif suffisant puisse être démontré entre l'enfant et le travailleur qui introduit une demande de formule souple de travail, le domicile mentionné à l'article 4, § 2 englobe d'une part la résidence principale de l'enfant et d'autre part la résidence secondaire de l'enfant. Cette seconde résidence correspond à la résidence du parent hébergeur auprès duquel l'enfant n'est pas inscrit à titre principal dans les registres de la population.

Sur cette base, le nouveau partenaire du parent hébergeur, si celui-ci partage la même adresse de résidence que l'enfant hébergé, pourra également introduire une demande de formule souple de travail.

Cela étant, afin de prouver l'existence d'un lien affectif suffisant entre le nouveau partenaire du parent hébergeur et l'enfant hébergé, le travailleur concerné fournit, au plus tard à la date de prise de cours de la formule souple de travail, le ou les documents de preuve à l'appui du but invoqué, en application du présent article 4.

Quant à la preuve de la seconde résidence de l'enfant, il ressort de l'arrêté royal du 16 juillet 1992 déterminant les informations mentionnées dans les registres de la population que le parent hébergeur dispose de la possibilité de demander que soit mentionnée dans le dossier de l'enfant mineur non émancipé des registres de la population, le fait que celui-ci réside, de temps en temps ou la moitié du temps, chez ce parent hébergeur, à savoir celui auprès duquel il n'est pas inscrit à titre principal.

Suite à des contacts avec le SPF Affaires intérieures, le Conseil a cependant pris connaissance du fait que la remise d'une attestation par les autorités compétentes de cette demande de mention dans le dossier de l'enfant n'est, à l'heure actuelle, pas systématique.

Le Conseil invite dès lors les administrations concernées à faire le nécessaire pour que soit généralisée au niveau des administrations communales la remise d'une attestation d'hébergement partagé lorsque le parent hébergeur en fait la demande.

-----