

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 162

---

Séance du mardi 27 septembre 2022

---

Convention collective de travail instituant un droit à demander une formule souple de travail

x x x

3.090/1

## **CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 162 DU 27 SEPTEMBRE 2022 INSTITUANT UN DROIT À DEMANDER UNE FORMULE SOUPLE DE TRAVAIL**

-----

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

Vu 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 ;

Considérant l'avis n° 2.264 du 21 décembre 2021 relatif à la transposition de la directive concernant l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des parents et aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil, dans lequel le Conseil s'engage à examiner la possibilité de transposer par la voie conventionnelle le volet relatif aux formules souples de travail de la directive européenne précitée ;

Considérant la volonté des partenaires sociaux de parvenir à l'égalité entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les opportunités sur le marché du travail et le traitement au travail, en facilitant la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale pour les travailleurs qui sont parents ou les aidants ;

Considérant également la volonté des partenaires sociaux de veiller à l'équilibre des besoins des travailleurs ayant des responsabilités familiales, en dialogue étroit avec l'entreprise, en ce compris avec les collègues n'ayant pas de responsabilités familiales et en tenant compte de l'organisation du travail ;

Considérant l'avis n° 2.315 que le Conseil national du Travail a émis concomitamment le 27 septembre 2022 ;

Les organisations interprofessionnelles d'employeurs et de travailleurs suivantes :

- la Fédération des Entreprises de Belgique
  
- les organisations présentées par le Conseil supérieur des indépendants et des petites et moyennes entreprises

- « De Boerenbond »
- la Fédération wallonne de l'Agriculture
- l'Union des entreprises à profit social
- la Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique
- la Fédération générale du Travail de Belgique
- la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique

ont conclu, le 27 septembre 2022, au sein du Conseil national du Travail, la convention collective de travail suivante.

## **CHAPITRE 1<sup>ER</sup> – PORTÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL**

### **Article 1<sup>er</sup>**

La présente convention collective de travail a pour objectif de transposer les articles 9, 11, 12, et 14 encadrant les « formules souples de travail » tels que prévus par 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 en instaurant un droit à demander des formules souples de travail pour les travailleurs dans le but de s'occuper d'un proche.

## **CHAPITRE II – CHAMP D'APPLICATION**

### **Article 2**

La présente convention collective de travail 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 DE DEMANDER UNE FORMULE SOUPLE DE TRAVAIL**

#### **Article 3**

- § 1<sup>er</sup>. Le droit du travailleur de demander une formule souple de travail est subordonné aux conditions prévues dans le cadre du présent chapitre de la convention collective de travail.
- § 2. L'employeur et le travailleur doivent s'abstenir de tout usage abusif des droits que leur confère la présente convention collective de travail. Le travailleur et l'employeur doivent faire usage de leurs droits en vue des objectifs pour lesquels ils ont été instaurés.

#### **Section 1 – Prendre soin d'un enfant**

#### **Article 4**

- § 1<sup>er</sup>. Le droit de demander une formule souple de travail est accordé au travailleur pour prendre soin d'un enfant dans les situations suivantes :
- a) En raison de la naissance d'un enfant dont la filiation est établie à son égard, jusqu'à ce que l'enfant atteigne son douzième anniversaire ;
  - b) En raison de l'adoption d'un enfant, la formule souple de travail pouvant débuter à partir de l'inscription de l'enfant comme membre du ménage, au registre de la population ou au registre des étrangers de la commune où le travailleur a sa résidence, jusqu'à ce que l'enfant atteigne son douzième anniversaire ;
  - c) En cas de tutelle sur l'enfant au sens de l'article 389 du Code civil, jusqu'à ce que l'enfant atteigne son douzième anniversaire ;
  - d) En cas de placement familial de longue durée, jusqu'à ce que l'enfant atteigne son douzième anniversaire.

- § 2. 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.
- § 3. Pour l'application des paragraphes 1<sup>er</sup> et 2, la limite d'âge de douze ans de l'enfant pour lequel le droit de demander une formule souple de travail est accordé est portée à 21 ans en cas d'incapacité physique ou mentale de l'enfant d'au moins 66 % ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont reconnus dans le premier pilier de l'échelle médico-sociale au sens de la réglementation relative aux allocations familiales ou qu'au moins 9 points sont reconnus sur l'ensemble des trois piliers de l'échelle médico-sociale de la réglementation des allocations familiales.
- § 4. La condition du douzième ou du vingt-et-unième anniversaire telle que prévue aux paragraphes 1<sup>er</sup> à 3 doit être satisfaite au plus tard pendant la période de formule souple du travail.
- Cette limite d'âge peut en outre être dépassée en cas de report opéré à la demande de l'employeur et pour autant que la demande par écrit ait été opérée conformément à l'article 10 de la présente convention collective de travail.
- § 5. Le travailleur 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.

### Commentaire

Par placement familial de longue durée visé au paragraphe 1<sup>er</sup>, lettre d), on entend le placement à propos duquel il est clair dès le début que l'enfant séjournera au minimum six mois au sein de la même famille d'accueil auprès des mêmes parents d'accueil.

Section 2 – Octroyer des soins personnels ou une aide personnelle à un membre déterminé du ménage ou de la famille qui nécessite des soins ou une aide considérables pour une raison médicale grave

Article 5

§ 1<sup>er</sup>. Le droit de demander une formule souple de travail est également accordé au travailleur pour octroyer des soins personnels ou une aide personnelle à un membre déterminé du ménage ou à un membre de la famille qui nécessite des soins ou une aide considérables pour une raison médicale grave.

Pour l'application de l'alinéa 1<sup>er</sup>, est considéré comme membre du ménage, toute personne qui cohabite avec le travailleur.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, la personne avec laquelle le travailleur cohabite légalement, comme régi par les articles 1475 et suivants du Code civil, est assimilée au conjoint du travailleur.

Sont considérés comme membres de la famille, aussi bien les parents jusqu'au deuxième degré que les alliés jusqu'au premier degré, de même que les parents jusqu'au premier degré du partenaire cohabitant de fait depuis au moins 12 mois avec le travailleur.

Pour l'application de l'alinéa 1<sup>er</sup>, est considérée comme raison médicale grave rendant nécessaire des soins ou une aide considérable, tout état de santé, consécutif ou non à une maladie ou à une intervention médicale, considéré comme tel par le médecin traitant et pour lequel le médecin est d'avis que des soins ou une aide considérables, à savoir toute forme d'assistance ou de soin de type social, familial ou émotionnel, est nécessaire.

§ 2. La preuve de l'octroi de soins personnels ou d'une aide personnelle à un membre du ménage ou de la famille qui nécessite des soins ou une aide considérables pour une raison médicale grave est fournie au moyen d'une attestation délivrée par le médecin traitant du membre du ménage ou de la famille concerné au plus tôt au cours de l'année civile de la demande d'une formule souple de travail.

§ 3. Le travailleur 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 5.

## Commentaire

En application du paragraphe 1<sup>er</sup>, des soins personnels ou une aide personnelle peuvent être octroyés aux personnes suivantes :

- Les membres du ménage du travailleur, à savoir toute personne qui est domiciliée à la même adresse que le travailleur ;
  
- Les membres de la famille, à savoir les personnes suivantes :
  - \* Les parents du travailleur jusqu'au second degré ;
  
  - \* Les alliés du travailleur jusqu'au premier degré ;
  
  - \* Les parents jusqu'au premier degré du partenaire cohabitant de fait du travailleur.

On entend par parent du travailleur jusqu'au deuxième degré, les parents, les enfants, les grands-parents, les petits-enfants, les frères et sœurs du travailleur.

On entend par allié jusqu'au premier degré, toute relation du travailleur issue d'un mariage ou d'une cohabitation légale jusqu'au premier degré, à savoir les beaux-parents et les beaux-enfants du travailleur.

On entend par parent du partenaire cohabitant de fait jusqu'au premier degré, toute relation de filiation directe, à savoir les parents ou les enfants du partenaire cohabitant de fait.

Pour l'application du paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 4, et plus particulièrement la situation de l'octroi, par le travailleur cohabitant de fait, de soins personnels ou d'une aide personnelle à un membre de la famille qui ne vit pas sous le même toit que lui, la condition de cohabitation de 12 mois au minimum constitue une preuve suffisante de la persistance d'un lien affectif développé avec le travailleur cohabitant de fait. Il revient au travailleur d'en soumettre la preuve à l'employeur.

### Section 3 – Condition d'ancienneté

#### Article 6

- § 1<sup>er</sup>. Le travailleur qui est lié par un contrat de travail à l'employeur qui l'occupe pendant les six mois qui précèdent la demande par écrit opérée conformément à l'article 10 de la présente convention collective de travail, a le droit de demander une formule souple de travail dans le but de s'occuper d'un proche.
- § 2. En cas de contrats à durée déterminée ou de contrats de remplacement successifs auprès du même employeur, les périodes d'interruption entre deux contrats sont neutralisées pour le calcul du délai de six mois, visé au paragraphe 1<sup>er</sup>.
- § 3. Dans le cadre du travail intérimaire, est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté de 6 mois pour les travailleurs intérimaires, l'ancienneté au sein du bureau d'intérim et chez le même utilisateur.
- § 4. Si un travailleur intérimaire est engagé par un utilisateur avec un contrat de travail après une période de mise à disposition chez cet utilisateur, son ancienneté acquise pendant la période de mise à disposition en tant que travailleur intérimaire doit être prise en considération pour le calcul de la période d'ancienneté de six mois visée au paragraphe 1<sup>er</sup> du présent article.

### **CHAPITRE IV – DROIT DE DEMANDER UNE FORMULE SOUPLE DE TRAVAIL**

#### Article 7

- § 1<sup>er</sup>. Le travailleur a le droit de demander, en application des articles 4 et 5 de la présente convention collective de travail, un aménagement de ses modalités de travail existantes sous forme, notamment :
- a) d'un recours au travail à distance, tel que le télétravail ;
  - b) d'une adaptation de l'horaire de travail ;
  - c) d'une réduction du temps de travail.



- § 2. Dans le cadre du travail intérimaire, le travailleur intérimaire adresse sa demande au bureau d'intérim. L'utilisateur doit faire connaître au bureau d'intérim les motifs de la réponse par le bureau d'intérim dans les cas où la motivation est prévue conformément aux dispositions de l'article 11 de la présente convention collective de travail.
- § 3. En l'absence de toute formule souple de travail existante dans l'entreprise ou en vue d'introduire une formule souple de travail n'existant pas encore dans l'entreprise, une procédure de concertation sociale est mise à l'ordre du jour par la partie la plus diligente au sein de l'organe compétent dans l'entreprise pour entamer la discussion sur les formules souples de travail qui pourraient être mises en place au niveau de l'entreprise.
- § 4. Les secteurs disposent également de la possibilité de créer un cadre pour des formules souples de travail, pour autant que ce cadre ne porte pas sur la condition d'ancienneté et qu'il ne porte pas préjudice aux régimes de travail introduits au niveau de l'entreprise.

#### Commentaire

En application du paragraphe 1<sup>er</sup>, le travailleur peut demander tout aménagement de ses modalités de travail existantes, même lorsqu'aucun aménagement n'est prévu dans l'entreprise ou que cet aménagement spécifique n'y est pas encore appliqué à ce moment.

Par formule souple de travail, on entend, à titre non-exhaustif, les horaires de travail flexibles, les formules souples innovantes, le télétravail.

Pour l'application du paragraphe 1<sup>er</sup>, la formule souple de travail convenue entre le travailleur et l'employeur doit s'appliquer de manière conforme au cadre législatif ou conventionnel existant.

Dans le cas où la formule souple de travail sur laquelle le travailleur et l'employeur s'accordent consiste en un recours au télétravail, l'ensemble des conditions et modalités d'application régies par la convention collective de travail n° 85 du 9 novembre 2005 trouvent à s'appliquer.

En application du paragraphe 1<sup>er</sup>, si le travailleur et l'employeur s'accordent sur une formule souple de travail qui n'est pas encore appliquée dans l'entreprise, et que cet arrangement modifie les conditions d'emploi qui sont régies dans une convention collective de travail ou un règlement de travail, la procédure appropriée doit être suivie pour adapter ces instruments aux fins de l'introduction de la formule souple convenue.

Pour l'application du paragraphe 3, la procédure de concertation sociale peut être mise à l'ordre du jour par la partie la plus diligente sans attendre que des demandes de formules souples de travail soient introduites par le travailleur. Cette concertation sociale a lieu de manière collective et anonyme.

En application du paragraphe 4, les secteurs peuvent, le cas échéant, créer un cadre pour des formules souples de travail à leur niveau auquel les entreprises peuvent recourir. Cette possibilité ne porte cependant pas sur les conditions d'ancienneté à remplir pour ouvrir le droit de demander une formule souple de travail. Par ailleurs, cette possibilité d'encadrement ne s'applique pas lorsqu'un encadrement adéquat est prévu au niveau de l'entreprise.

## **CHAPITRE V – MISE EN ŒUVRE DU DROIT DE DEMANDER UNE FORMULE SOUPLE DE TRAVAIL**

### **Section 1 – Modalités de l'exercice du droit de demander une formule souple de travail**

#### **Article 8**

Le travailleur a le droit de demander une formule souple de travail pour une période maximale de 12 mois, conformément à la procédure régie par les articles 9 à 11 de la présente convention collective de travail.

Une période plus longue que la période de 12 mois fixée à l'alinéa 1<sup>er</sup> peut être prévue en application de l'article 19 de la présente convention collective de travail.

#### **Commentaire**

Pour autant que celles-ci respectent les conditions et modalités d'application prévues dans la présente convention collective de travail, le travailleur peut introduire plusieurs demandes de formules souples de travail sur sa carrière, la totalité de celles-ci n'étant pas limitée à une période maximale totale de 12 mois.

Chaque demande de formule souple de travail introduite par le travailleur peut porter sur une période maximale de 12 mois. Cette période maximale de 12 mois n'est pas limitée par bénéficiaire des soins ou par travailleur.

Est également considérée comme une période de formule souple de travail, la demande qui est fragmentée en plusieurs périodes distinctes et qui sont couvertes par cette demande.

### Article 9

La demande introduite par le travailleur conformément à l'article 10 de la présente convention collective de travail comprend les éléments suivants :

- le type de formule souple de travail demandée ;
- la référence expresse à la présente convention collective de travail sur laquelle se fonde la demande ;
- la date de prise de cours et de fin de la formule souple de travail ;
- le but de soins à prodiguer pour lequel la formule souple de travail est demandée.

### Commentaire

Le travailleur précise dans sa demande que celle-ci est formulée en application de la présente convention collective de travail. Cette condition est prévue afin d'éviter toute confusion avec d'autres droits découlant d'autres réglementations.

Ainsi, à titre illustratif, un travailleur qui souhaite réduire ses prestations de travail à raison d'1/5<sup>e</sup> temps dans le cadre d'un régime de crédit-temps doit appliquer la réglementation qui régit ce régime.

## Section 2 – Modalités de la demande de formule souple de travail

### Article 10

§ 1<sup>er</sup>. Le travailleur qui souhaite faire usage de son droit de demander une formule souple de travail dans le but de prodiguer des soins à un proche, en avertit, par écrit et 3 mois à l'avance, l'employeur qui l'occupe.

Le délai de 3 mois en vue de l'introduction de la demande de formule souple de travail peut être raccourci en application de l'article 19 de la présente convention collective de travail.

- § 2. La demande est introduite soit par lettre recommandée, soit par la remise de l'écrit visé au paragraphe 1<sup>er</sup> du présent article dont le double est signé par l'employeur au titre d'accusé de réception, soit par voie électronique moyennant un accusé de réception de l'employeur.

### Commentaire

On entend par écrit tout support garantissant une sécurité juridique suffisante, à savoir la lettre recommandée, l'écrit de la main à la main et dont le duplicata est signé pour réception par l'employeur, l'écrit par voie électronique moyennant accusé de réception de l'employeur.

### Section 3 - Procédures de réponse de l'employeur

#### Article 11

- § 1<sup>er</sup>. L'employeur fournit au travailleur une réponse écrite dans le mois suivant la date de la demande visée à l'article 10 de la présente convention collective de travail.
- § 2. L'employeur motive sa réponse par écrit, sauf s'il accepte la demande.

L'employeur examine la demande et y donne suite en tenant compte des besoins de l'entreprise ainsi que, de manière maximale, des besoins du travailleur.

- § 3. En cas d'absence de réponse de l'employeur au terme du mois suivant la date de la demande visée à l'article 10 de la présente convention collective de travail, le travailleur peut réitérer sa demande de formule souple de travail.

### Commentaire

Selon le considérant 36 de la directive 2019/1158 UE, « lorsqu'ils examinent les demandes de formules souples de travail, les employeurs devraient pouvoir tenir compte, entre autres, de la durée de la formule souple de travail demandée, ainsi que de leurs ressources et de leur capacité opérationnelle à proposer ce type de formule ».

### Article 12

En cas d'acceptation de la demande introduite conformément à l'article 10 de la présente convention collective de travail, le travailleur et l'employeur s'accordent sur les modalités concrètes d'exercice de la formule souple de travail.

### Commentaire

L'accord sur l'aménagement des modalités de travail existantes conclu en application du présent article constitue une formule souple de travail au sens de la présente convention collective de travail. Cet accord doit être conclu dans le respect des obligations légales, réglementaires et conventionnelles en matière de droit du travail.

Si le travailleur et l'employeur s'accordent sur une formule souple de travail qui n'est pas encore appliquée dans l'entreprise, et que cet arrangement modifie les conditions de travail qui sont régies dans une convention collective de travail ou un règlement de travail, la procédure appropriée doit être suivie pour adapter ces instruments aux fins de l'introduction de la formule souple convenue.

### Article 13

§ 1<sup>er</sup>. L'employeur peut reporter l'exercice d'une formule souple de travail pour des raisons concrètes et justifiables liées au fonctionnement de l'entreprise en tenant compte à la fois de ses propres besoins et, de manière maximale, de ceux du travailleur.

L'employeur fournit, dans le mois qui suit la demande écrite opérée conformément à l'article 10 de la présente convention collective de travail, par écrit au travailleur les raisons concrètes du report de l'exercice de la formule souple de travail.

- § 2. En cas d'accord sur le report formulé conformément au paragraphe 1<sup>er</sup> du présent article, l'employeur et le travailleur conviennent d'un aménagement des modalités de travail existantes du travailleur ; cet aménagement constitue une formule souple de travail au sens de la présente convention collective de travail.
- § 3. Le report d'une formule souple de travail ne peut avoir pour effet de rendre la formule souple de travail impossible.

### Commentaire

Sont notamment des raisons justifiables liées au fonctionnement de l'entreprise au sens du paragraphe 1<sup>er</sup> du présent article, la durée de la formule souple de travail demandée, les ressources et la capacité opérationnelle de l'entreprise. Ces raisons sont justifiées concrètement, lorsque l'employeur précise, dans le cadre de la situation concrète de la demande, quels problèmes spécifiques se posent en lien avec le fonctionnement de l'entreprise.

En cas de report de l'exercice de la formule souple de travail, un dialogue peut être entamé au niveau de l'entreprise afin que des arrangements particuliers en termes de modalités et de possibilités de formules souples de travail puissent être convenus.

### Article 14

- § 1<sup>er</sup>. L'employeur peut refuser la demande de formule souple de travail formulée par le travailleur en tenant compte à la fois de ses propres besoins et, de manière maximale, de ceux du travailleur.

L'employeur fournit, dans le mois qui suit la demande écrite opérée conformément à l'article 10 de la présente convention collective de travail, par écrit au travailleur les raisons concrètes du refus de l'exercice de la formule souple de travail.

- § 2. En cas de demandes de formules souples de travail identiques du même travailleur, dont la demande initiale a été refusée, répétées à bref intervalle, l'employeur peut se référer aux justifications concrètes fournies au travailleur dans le cadre de la procédure de demande de formule souple de travail initiale, pour autant que la situation du travailleur reste inchangée.

## Commentaire

Sont considérées comme des raisons concrètes justifiables liées au fonctionnement de l'entreprise au sens du paragraphe 1<sup>er</sup> du présent article, la durée de la formule souple de travail demandée, les ressources et la capacité opérationnelle de l'entreprise. Ces raisons sont justifiées concrètement, lorsque l'employeur précise, dans le cadre de la situation concrète de la demande, quels problèmes spécifiques se posent en lien avec le fonctionnement de l'entreprise.

En cas de refus de la demande par l'employeur, un dialogue peut être entamé au niveau de l'entreprise en application de l'article 7, § 3 de la présente convention collective de travail, afin que des arrangements particuliers en termes de modalités et de possibilités de formules souples de travail puissent être convenus.

Pour l'application du paragraphe 2, est considérée comme une demande de formule souple de travail répétée qui reste inchangée, celle du même travailleur dont la demande initiale a été refusée et qui porte sur la même formule souple de travail initiale et pour autant que la situation du travailleur demeure inchangée et que la motivation de l'employeur reste adéquate.

## Article 15

§ 1<sup>er</sup>. L'employeur peut formuler une contre-proposition motivée consistant en une autre formule souple de travail ou en une autre période d'exercice de la formule souple de travail qui répond mieux aux besoins et au fonctionnement de l'entreprise, en tenant compte, de manière maximale, des besoins du travailleur.

L'employeur transmet, dans le mois qui suit la demande écrite opérée conformément à l'article 10 de la présente convention collective de travail, par écrit cette contre-proposition au travailleur. Celui-ci peut accepter ou refuser cette contre-proposition.

§ 2. Si, suite à la contre-proposition formulée conformément au paragraphe 1<sup>er</sup> du présent article, l'employeur et le travailleur conviennent d'un aménagement des modalités de travail existantes du travailleur, cet aménagement constitue une formule souple de travail au sens de la présente convention collective de travail.

## Section 4 – Retour anticipé au travail

### Article 16

- § 1<sup>er</sup>. Le travailleur qui souhaite demander de suspendre ou de mettre fin anticipativement à la formule souple de travail en fait la demande motivée, par écrit, à l'employeur qui l'occupe afin de revenir aux modalités de travail antérieures.
- § 2. L'employeur fournit au travailleur une réponse écrite motivée dans un délai raisonnable et au plus tard dans les 14 jours suivant la demande visée au paragraphe 1<sup>er</sup> en tenant compte à la fois de ses propres besoins et, de manière maximale, de ceux du travailleur.
- § 3. Le travailleur et l'employeur entament dans les plus brefs délais un dialogue sur les possibilités concrètes de retour, en tenant compte de leurs besoins mutuels.

### Commentaire

Cette disposition met en œuvre l'hypothèse décrite au considérant 36 de la directive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants, selon laquelle « les circonstances spécifiques qui expliquent le besoin de formules de travail souples peuvent changer. C'est pourquoi les travailleurs devraient non seulement avoir le droit de revenir à leur régime de travail de départ à la fin d'une période déterminée d'un commun accord, mais aussi pouvoir demander à le faire plus tôt si un changement de circonstances le nécessite ».

La demande de suspension ou de fin anticipée de la formule souple de travail par le travailleur peut être motivée par la survenance de circonstances spécifiques nouvelles et objectives dans le chef du travailleur.

L'employeur examine la demande et y donne suite en tenant compte des besoins de l'entreprise, ainsi que des besoins du travailleur.



## Article 17

§ 1<sup>er</sup>. En cas de survenance de nouvelles nécessités exceptionnelles imprévues intervenant hors de la volonté de l'employeur et mettant en péril l'organisation du travail, l'employeur peut demander de suspendre ou de mettre fin anticipativement à la formule souple de travail du travailleur, afin de revenir aux modalités de travail de départ.

L'employeur en fait la demande par écrit au travailleur.

§ 2. Le travailleur fournit à l'employeur qui l'occupe une réponse écrite dans un délai raisonnable et au plus tard dans les 14 jours suivant la demande visée au paragraphe 1<sup>er</sup>.

§ 3. Le travailleur et l'employeur entament dans les plus brefs délais un dialogue sur les possibilités concrètes de retour, en tenant compte de leurs besoins mutuels.

§ 4. Le refus du travailleur de suspendre ou de mettre fin anticipativement à la formule souple de travail ne peut entraîner des conséquences négatives pour le travailleur.

## Commentaire

La possibilité pour l'employeur de demander un retour anticipé doit être exceptionnelle. À l'instar de la possibilité pour le travailleur de demander un retour anticipé à ses modalités de travail antérieures, la possibilité pour l'employeur de demander un retour anticipé du travailleur doit être mise en œuvre dans l'esprit de la directive consistant à prendre en compte les intérêts de l'employeur et du travailleur, selon les circonstances particulières.

## Section 5 – Nouvelle demande ou prolongation de la formule souple de travail

### Article 18

§ 1<sup>er</sup>. Le travailleur a le droit de demander une nouvelle formule souple de travail ou la prolongation de la formule souple de travail en cours pour une période maximale de 12 mois, conformément à la procédure régie par les articles 9 à 11 de la présente convention collective de travail.

§ 2. Par dérogation au paragraphe 1<sup>er</sup>, lorsque la demande de prolongation d'une formule souple de travail vise le même objet et les mêmes modalités d'aménagement du temps de travail, une prolongation peut être convenue par un accord mutuel entre le travailleur concerné et l'employeur.

### Commentaire

Pour l'application du paragraphe 2, si cet arrangement modifie les conditions de travail qui sont régies dans une convention collective de travail ou un règlement de travail, la procédure appropriée doit être suivie pour adapter ces instruments.

## Section 6 – Règles dérogatoires

### Article 19

Il peut être dérogé aux articles 8, 10 et 18, § 1<sup>er</sup> de la présente convention collective de travail pour prévoir une période de formule souple de travail plus longue que 12 mois, pour prévoir un délai d'introduction de la demande inférieur à trois mois et pour prévoir une prolongation sous forme simplifiée en cas de nouvelle demande :

- par une convention collective de travail conclue au niveau du secteur ou de l'entreprise ;
- ou au niveau de l'entreprise, en concertation entre l'employeur et la délégation syndicale de l'entreprise ou, en l'absence de délégation syndicale dans l'entreprise, par un accord mutuel entre les travailleurs concernés et l'employeur ;
- ou moyennant un accord mutuel entre le travailleur concerné et l'employeur.

### Commentaire

Il peut être fait usage de l'une des procédures énumérées au paragraphe 1<sup>er</sup> pour permettre des modalités et des conditions plus favorables aux travailleurs, visant à prévoir une période de formule souple de travail plus longue que 12 mois, pour prévoir un délai d'introduction de la demande inférieur à trois mois, de même que pour convenir d'une procédure simplifiée de prolongation en cas de nouvelle demande.

## **CHAPITRE VI – GARANTIES DE L'EXERCICE DU DROIT DE DEMANDER UNE FORMULE SOUPLE DE TRAVAIL**

### Article 20

A l'issue de la période de formule souple de travail, le travailleur a le droit de retrouver ses modalités de travail de départ.

### Article 21

§ 1<sup>er</sup>. 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 certaines formes de discrimination.

L'employeur ne peut adopter aucune mesure défavorable à l'encontre du travailleur qui fait usage du droit de demander une formule souple de travail, sauf pour des motifs qui sont étrangers à l'exercice des droits découlant de la présente convention collective de travail.

§ 2. Cette protection sortit ses effets à la date de la demande écrite opérée conformément à l'article 10 de la présente convention collective de travail par laquelle le travailleur démontre avoir introduit la demande, de sorte que l'employeur en avait connaissance ou pouvait raisonnablement en avoir connaissance, et cesse 2 mois après la date de fin de la formule souple de travail ou 2 mois après la date du refus de la demande par l'employeur.

En dehors des situations visées à l'alinéa précédent, lorsqu'aucune formule souple de travail n'est entamée en application de la présente convention collective de travail, cette protection contre les traitements défavorables prend fin 2 mois après la date de début demandée.

Cette protection couvre par ailleurs la période du report éventuel tel que prévu à l'article 13 de la présente convention collective de travail.

- § 3. Lorsque le travailleur qui considère qu'il a été soumis à un traitement défavorable, au motif qu'il a demandé une formule souple de travail en application de la présente convention collective de travail établit, devant une juridiction compétente, des faits laissant présumer qu'il a été soumis à un traitement défavorable pour de tels motifs, il incombe à l'employeur de prouver que le traitement défavorable était fondé sur d'autres motifs, étrangers à l'exercice des droits qui résultent de la présente convention collective de travail.
- § 4. L'employeur qui, malgré les dispositions du paragraphe 1<sup>er</sup> du présent article, adopte une mesure défavorable à l'encontre du travailleur qui fait usage du droit de demander une formule souple de travail, est tenu de payer au travailleur une indemnité correspondant au minimum à 2 mois de rémunération et au maximum à 3 mois de rémunération.

#### Commentaire

La demande ou l'exercice d'une formule souple de travail ne constitue pas en soi un motif de changement unilatéral de fonction ou de conditions de travail et le travailleur conserve le droit aux promotions et avancements normaux de la catégorie de travailleurs à laquelle il appartient.

#### Article 22

- § 1<sup>er</sup>. Si un travailleur ayant un contrat de travail à durée déterminée a fait une demande d'une forme souple de travail, le non-renouvellement du contrat de travail pourrait être considéré comme un traitement défavorable pour lequel une indemnité est due conformément à l'article 21 de la présente convention collective de travail.
- § 2. Il incombe au travailleur de prouver que le non-renouvellement de son contrat de travail est fondé sur des motifs liés à l'exercice de ses droits découlant de la présente convention collective de travail.
- § 3. Le travailleur ne peut pas invoquer le traitement défavorable si le non-renouvellement du contrat de travail est demandé par le travailleur lui-même, ou si le non-renouvellement de contrats à durée déterminée est lié à des motifs qui sont étrangers à l'exercice des droits qui découlent de la présente convention collective de travail.

## Commentaire

La présente convention collective de travail ne porte pas préjudice aux règles existantes en matière de renouvellement ou de fin des contrats de travail à durée déterminée.

On entend par exemple par motifs qui sont étrangers à l'exercice des droits qui découlent de la présente convention collective de travail, lorsque l'employeur n'a pas la possibilité de conclure légalement des contrats de travail à durée déterminée successifs en vertu de l'article 10 bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ou lorsqu'il est impossible de conclure un contrat de travail temporaire ou intérimaire eu égard aux conditions telles que prévues dans la convention collective de travail n° 108 du 16 juillet 2013 relative au travail temporaire et au travail intérimaire, modifiée par la convention collective de travail n° 108/2 du 24 juillet 2018.

Si son contrat de travail à durée déterminée n'est pas prolongé pour des motifs étrangers à l'exercice des droits qui découlent de la présente convention collective de travail, le travailleur ne pourra pas invoquer un traitement défavorable.

## Article 23

§ 1<sup>er</sup>. L'employeur ne peut licencier un travailleur qui introduit une formule souple de travail sauf pour des motifs qui sont étrangers à l'exercice des droits qui découlent de cette convention collective de travail.

Pour l'application de cet article, est assimilé à un licenciement toute mesure préparatoire de l'employeur prise pendant la formule souple de travail.

§ 2. Cette protection contre le licenciement sortit ses effets à la date de la demande écrite opérée conformément à l'article 10 de la présente convention collective de travail par laquelle le travailleur démontre avoir introduit la demande, de sorte que l'employeur en avait connaissance ou pouvait raisonnablement en avoir connaissance et cesse 2 mois après la date de fin de la formule souple de travail ou 2 mois après la date du refus motivé de la demande par l'employeur.

En dehors des situations visées à l'alinéa précédent, lorsqu'aucune formule souple de travail n'est entamée en application de la présente convention collective de travail, cette protection contre le licenciement prend fin 2 mois après la date de début demandée.

Cette protection contre le licenciement couvre par ailleurs la période du report éventuel tel que prévu à l'article 13 de la présente convention collective de travail.

- § 3. Lorsque le travailleur qui considère qu'il a été licencié au motif qu'il a demandé une formule souple de travail en application de la présente convention collective de travail établi, devant une juridiction compétente, des faits laissant présumer qu'il a été licencié pour de tels motifs, il incombe à l'employeur de prouver que le licenciement était fondé sur d'autres motifs, étrangers à l'exercice des droits qui résultent de la présente convention collective de travail.
- § 4. Si le motif justifiant le licenciement ne correspond pas à ce qui est prévu au paragraphe 1<sup>er</sup>, l'employeur est tenu de payer au travailleur une indemnité correspondant au minimum à 4 mois de rémunération et au maximum à 6 mois de rémunération.

#### Article 24

Les indemnités fixées aux articles 21, § 4 et 23, § 4 de la présente convention collective de travail ne sont pas cumulables avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, y compris une indemnité pour abus de licenciement, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales.

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.

Les indemnités fixées dans le cadre de la présente convention collective de travail ne sont pas non plus cumulables entre elles.

#### Commentaire

Cette indemnité peut être cumulée a contrario avec celles dues en cas de discrimination basée sur les autres critères protégés inscrits dans la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes.

## **CHAPITRE VII – DATE D'ENTREE EN VIGUEUR**

### Article 25

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée.

Elle entre en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2022.

Elle pourra être révisée ou dénoncée, en tout ou en partie, 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 indiquer, par lettre ordinaire adressée au Président du Conseil national du Travail, les motifs et déposer des propositions d'amendements que les autres organisations s'engagent à discuter au sein du Conseil national du Travail dans le délai d'un mois de leur réception.

Fait à Bruxelles, le vingt-sept septembre deux mille vingt-deux.

Pour la Fédération des Entreprises de Belgique

C. VERMEERSCH

Pour l'« Unie van Zelfstandige Ondernemers » et l'Union des Classes moyennes, organisations présentées par le Conseil supérieur des indépendants et des petites et moyennes entreprises

P. VAN WALLEGHEM

Pour « De Boerenbond », la Fédération wallonne de l'Agriculture

C. BOTTERMAN

Pour l'Union des entreprises à profit social

M. DE GOLS

Pour la Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique

M. VERJANS

Pour la Fédération générale du Travail de Belgique

M. ULENS

Pour la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique

A. GELUYKENS

x                    x                    x

Vu l'article 28 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, le Conseil national du Travail demande que la présente convention soit rendue obligatoire par arrêté royal.

-----