

	DATE	NUMÉRO
DÉPÔT	03/10/2022	2022_13291
ENREGISTREMENT	19/10/2022	176058/CO/300

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 162

Zitting van dinsdag 27 september 2022

Collectieve arbeidsovereenkomst tot invoering van een recht om een flexibele werkregeling aan te vragen

X X X

3.090/1

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 162 VAN 27 SEPTEMBER 2022 TOT INVOERING VAN EEN RECHT OM EEN FLEXIBELE WERKREGELING AAN TE VRAGEN

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;

Gelet op Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van richtlijn 2010/18/EU van de Raad;

Overwegende het advies nr. 2.264 van 21 december 2021 over de omzetting van de richtlijn betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad, waarin de Raad zich ertoe verbindt de mogelijkheid te onderzoeken om het gedeelte van de voornoemde Europese richtlijn met betrekking tot de flexibele werkregelingen bij collectieve arbeidsovereenkomst om te zetten;

Overwegende het streven van de sociale partners om gelijkheid tussen mannen en vrouwen tot stand te brengen wat hun kansen op de arbeidsmarkt en hun behandeling op het werk betreft, door het gemakkelijker te maken om werk en privéleven te combineren voor werknemers die ouders of mantelzorgers zijn;

Overwegende ook het streven van de sociale partners om te zorgen voor een evenwicht tussen de behoeften van de werknemers met gezinsverantwoordelijkheden, in nauwe dialoog met de onderneming, alsook met collega's zonder gezinsverantwoordelijkheid, en rekening houdend met de arbeidsorganisatie;

Overwegende het begeleidende advies nr. 2.315 dat de Nationale Arbeidsraad op 27 september 2022 heeft uitgebracht;

Hebben de navolgende interprofessionele organisaties van werkgevers en van werknemers:

- Het Verbond van Belgische Ondernemingen

- De organisaties voorgedragen door de Hoge Raad voor de Zelfstandigen en de Kleine en Middelgrote Ondernemingen

- De Boerenbond
- "La Fédération wallonne de l'Agriculture"
- De Unie van socialprofitondernemingen
- Het Algemeen Christelijk Vakverbond van België
- Het Algemeen Belgisch Vakverbond
- De Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België

op 27 september 2022 in de Nationale Arbeidsraad de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

HOOFDSTUK I – DRAAGWIJDTE VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft de omzetting tot doel van artikelen 9, 11, 12 en 14 die de "flexibele werkregelingen" zoals bedoeld in Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad, omkaderen door voor werknemers een recht in te voeren om flexibele werkregelingen aan te vragen voor zorgdoeleinden.

HOOFDSTUK II – TOEPASSINGSGBIED

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers die zijn tewerkgesteld op grond van een arbeidsovereenkomst en op de werkgevers die hen tewerkstellen.

HOOFDSTUK III – VOORWAARDEN VOOR HET RECHT OM EEN FLEXIBELE WERKREGELING AAN TE VRAGEN

Artikel 3

- § 1. Het recht van de werknemer om een flexibele werkregeling aan te vragen wordt afhankelijk gesteld van de voorwaarden die in dit hoofdstuk van de collectieve arbeidsovereenkomst worden bepaald.
- § 2. De werkgever en de werknemer dienen zich te onthouden van elke vorm van wederrechtelijk gebruik van de rechten die hen door deze collectieve arbeidsovereenkomst worden toegekend. De werknemer en werkgever moeten gebruik maken van hun rechten voor het doel waarvoor ze werden ingesteld.

Afdeling 1 – De zorg voor een kind

Artikel 4

- § 1. In de volgende situaties wordt het recht om een flexibele werkregeling aan te vragen toegekend aan de werknemer om te zorgen voor een kind:
- a) Omwille van de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs zijn zijde vaststaat, tot het kind twaalf jaar wordt;
 - b) Omwille van de adoptie van een kind, waarbij de flexibele werkregeling kan aanvatten vanaf de inschrijving van het kind als deel uitmakend van zijn gezin in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de werknemer zijn verblijfplaats heeft, en dit tot het kind twaalf jaar wordt;
 - c) In geval van voogdij over het kind in de zin van artikel 389 van het Burgerlijk Wetboek, tot het kind twaalf jaar wordt;
 - d) In geval van langdurige pleegzorg, tot het kind twaalf jaar wordt.

- § 2. Hetzelfde recht om een flexibele werkregeling aan te vragen geldt voor de werknemer die getrouwd is met de persoon ten aanzien van wie de afstamming vaststaat of die samenwoont met de persoon ten aanzien van wie de afstamming vaststaat en bij wie het kind gedomicilieerd is, tot het kind twaalf jaar wordt.
- § 3. Voor de toepassing van paragrafen 1 en 2 wordt de leeftijdsgrens van twaalf jaar voor het kind voor wie het recht wordt toegekend om een flexibele werkregeling aan te vragen, opgetrokken tot 21 jaar wanneer het kind voor ten minste 66% getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler I van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag of dat ten minste 9 punten toegekend worden in alle drie de pijlers samen van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag.
- § 4. Aan de in paragrafen 1 tot 3 vastgelegde voorwaarde van de twaalfde of eenentwintigste verjaardag moet uiterlijk gedurende de periode van de flexibele werkregeling zijn voldaan.
- Deze leeftijdsgrens kan bovendien worden overschreden in geval van uitstel op verzoek van de werkgever en op voorwaarde dat de schriftelijke aanvraag werd ingediend overeenkomstig artikel 10 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
- § 5. De werknemer verstrekt uiterlijk op de datum waarop de flexibele werkregeling aanvangt, het document of de documenten ter staving van het ingeroepen zorgdoeleinde, overeenkomstig het onderhavige artikel 4.

Commentaar

Onder langdurige pleegzorg, zoals bedoeld in paragraaf 1, littera d), wordt een plaatsing verstaan waarbij het van bij het begin duidelijk is dat het kind ten minste zes maanden in hetzelfde pleeggezin bij dezelfde pleegouders zal verblijven.

Afdeling 2 – Het verlenen van persoonlijke zorg of steun aan een welbepaald gezinslid of familielid dat om een ernstige medische reden behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun

Artikel 5

- § 1. Het recht om een flexibele werkregeling aan te vragen wordt ook toegekend aan de werknemer om persoonlijke zorg of steun te verlenen aan een welbepaald gezins- of familielid dat om een ernstige medische reden behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun.

Voor de toepassing van lid 1 wordt als gezinslid beschouwd: elke persoon die met de werknemer samenwoont.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt de persoon met wie de werknemer wettelijk samenwoont, zoals geregeld door artikelen 1475 e.v. van het burgerlijk Wetboek, gelijkgesteld met de echtgenoot van de werknemer.

Als familieleden worden beschouwd: zowel bloedverwanten tot in de tweede graad als aanverwanten tot in de eerste graad, evenals bloedverwanten tot in de eerste graad van de partner die sinds minstens 12 maanden feitelijk samenwoont met de werknemer.

Voor de toepassing van lid 1 wordt als ernstige medische reden als gevolg waarvan men behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun beschouwd: elke gezondheidstoestand, al dan niet het gevolg van een ziekte of medische ingreep, die door de behandelende arts als dusdanig wordt beschouwd en waarbij de arts oordeelt dat er behoefte is aan aanzienlijke zorg of steun; dit is elke vorm van sociale, familiale of emotionele bijstand of verzorging.

- § 2. Het bewijs dat persoonlijke zorg of steun wordt verstrekt aan een welbepaald gezins- of familielid dat om een ernstige medische reden behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun, wordt geleverd door middel van een getuigschrift dat ten vroegste tijdens het kalenderjaar waarin de aanvraag voor een flexibele werkregeling wordt gedaan, wordt afgeleverd door de behandelend arts van het gezins- of familielid in kwestie.
- § 3. De werknemer verstrekt uiterlijk op de datum waarop de flexibele werkregeling aanvangt, het document of de documenten ter staving van het ingeroepen zorgdoeleinde, overeenkomstig het onderhavige artikel 5.

Commentaar

In toepassing van paragraaf 1 kan persoonlijke zorg of steun worden verstrekt aan de volgende personen:

- Gezinsleden van de werknemer, d.w.z. elke persoon die gedomicilieerd is op hetzelfde adres als de werknemer;

- Familieleden, d.w.z. onderstaande personen:
 - * bloedverwanten tot de tweede graad van de werknemer;

 - * aanverwanten tot de eerste graad van de werknemer;

 - * bloedverwanten in de eerste graad van de feitelijk samenwonende partner van de werknemer.

Onder bloedverwanten tot de tweede graad van de werknemer worden verstaan: de ouders, kinderen, grootouders, kleinkinderen, broers en zussen van de werknemer.

Onder aanverwant tot de eerste graad wordt verstaan: elke relatie van de werknemer die voortvloeit uit een huwelijk of wettelijk samenwonen tot de eerste graad, d.w.z. de schoon- en stiefouders en de schoon- en stiefkinderen van de werknemer.

Onder bloedverwant tot de eerste graad van de feitelijk samenwonende partner wordt verstaan: elke rechtstreekse afstammingsrelatie, d.w.z. de ouders of kinderen van de feitelijk samenwonende partner.

Voor de toepassing van paragraaf 1, lid 4, en meer in het bijzonder de situatie waarbij door de feitelijk samenwonende werknemer persoonlijke zorg of steun wordt verstrekt aan een familielid dat niet met hem onder hetzelfde dak woont, vormt de voorwaarde van minstens 12 maanden samenwonen voldoende bewijs van het bestaan van een met de feitelijk samenwonende werknemer ontwikkelde emotionele band. Het is aan de werknemer om het bewijs hiervan aan de werkgever te bezorgen.

Afdeling 3 – Anciënniteitsvoorwaarde

Artikel 6

- § 1. De werknemer die gedurende de zes maanden voorafgaand aan de overeenkomstig artikel 10 van deze collectieve arbeidsovereenkomst ingediende schriftelijke aanvraag door een arbeidsovereenkomst verbonden is met de werkgever die hem tewerkstelt, heeft het recht om een flexibele werkregeling aan te vragen voor zorgdoeleinden.
- § 2. In geval van opeenvolgende overeenkomsten van bepaalde tijd of opeenvolgende vervangingsovereenkomsten bij dezelfde werkgever, worden de periodes van onderbreking tussen twee overeenkomsten geneutraliseerd voor de berekening van de in paragraaf 1 bedoelde termijn van zes maanden.
- § 3. In het kader van uitzendarbeid wordt voor de berekening van de 6 maanden anciënniteit voor uitzendkrachten de anciënniteit bij het uitzendbureau en bij dezelfde gebruiker in aanmerking genomen.
- § 4. Indien een uitzendkracht door een gebruiker in dienst wordt genomen met een arbeidsovereenkomst na een periode van terbeschikkingstelling bij die gebruiker, moet de anciënniteit die hij heeft opgebouwd tijdens de periode van terbeschikkingstelling als uitzendkracht worden meegerekend bij de berekening van de in paragraaf 1 van dit artikel bedoelde periode van 6 maanden anciënniteit.

HOOFDSTUK IV – RECHT OM EEN FLEXIBELE WERKREGELING AAN TE VRAGEN

Artikel 7

- § 1. De werknemer heeft het recht om, in toepassing van artikelen 4 en 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, een aanpassing van zijn bestaande werkpatroon aan te vragen, met name in de vorm van:
- a) werken op afstand, bijvoorbeeld telewerk;
 - b) een aanpassing van het werkrooster;
 - c) een vermindering van de arbeidstijd.

- § 2. In het kader van uitzendarbeid richt de uitzendkracht zijn aanvraag aan het uitzendbureau. De gebruiker moet aan het uitzendbureau de motivering voor het antwoord door het uitzendbureau kenbaar maken in de gevallen waarin een motivering is voorzien overeenkomstig de bepalingen van artikel 11 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
- § 3. Indien er in de onderneming geen enkele flexibele werkregeling bestaat of indien men een flexibele werkregeling wil invoeren die nog niet bestaat in de onderneming, wordt door de meest gereede partij een sociale overlegprocedure op de agenda geplaatst van het orgaan dat hiervoor bevoegd is in de onderneming, om de discussie op te starten over de flexibele werkregelingen die op ondernemingsniveau zouden kunnen worden ingevoerd.
- § 4. De sectoren hebben eveneens de mogelijkheid om een kader voor flexibele werkregelingen op te stellen, zolang dit kader geen betrekking heeft op de anciënniteitsvoorwaarde en geen afbreuk doet aan de op ondernemingsniveau ingevoerde werkregelingen.

Commentaar

In toepassing van paragraaf 1 kan de werknemer eender welke aanpassing van zijn bestaande werkpatroon aanvragen, zelfs wanneer de onderneming in geen enkele aanpassing voorziet of die specifieke aanpassing er op dat moment nog niet wordt toegepast.

Flexibele werkregelingen omvatten, maar zijn niet beperkt tot: flexibele werkuren, innovatieve flexibele regelingen en telewerk.

Voor de toepassing van paragraaf 1 moet de tussen de werknemer en de werkgever overeengekomen flexibele werkregeling worden toegepast in overeenstemming met het bestaande wetgevende of conventionele kader.

Indien de door de werknemer en werkgever overeengekomen flexibele werkregeling bestaat in telewerk, zijn alle in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 85 van 9 november 2005 bepaalde toepassingsvoorwaarden en -modaliteiten van toepassing.

Indien de werknemer en de werkgever een flexibele werkregeling overeenkomen die nog niet wordt toegepast in de onderneming en deze aanpassing een wijziging inhoudt van de arbeidsvoorwaarden die geregeld zijn in een collectieve arbeidsovereenkomst of in een arbeidsreglement, moet, in toepassing van paragraaf 1, de gepaste procedure worden gevolgd om deze instrumenten aan te passen teneinde de overeengekomen flexibele werkregeling in te voeren.

Voor de toepassing van paragraaf 3 kan de sociale overlegprocedure door de meest gereede partij op de agenda worden geplaatst zonder af te wachten dat de werknemer aanvragen voor flexibele werkregelingen indient. Dit sociaal overleg vindt collectief en anoniem plaats.

In toepassing van paragraaf 4 kunnen de sectoren, indien nodig, op hun niveau een kader voor flexibele werkregelingen opstellen, waarop de ondernemingen zich kunnen beroepen. Deze mogelijkheid heeft echter geen betrekking op de anciënniteitsvoorwaarden waaraan moet worden voldaan om het recht te openen om een flexibele werkregeling aan te vragen. Bovendien is deze mogelijkheid tot omkadering niet van toepassing indien er een adequate omkadering bestaat op ondernemingsniveau.

HOOFDSTUK V – TENUITVOERLEGGING VAN HET RECHT OM EEN FLEXIBELE WERKREGELING AAN TE VRAGEN

Afdeling 1 – Wijze van de uitoefening van het recht om een flexibele werkregeling aan te vragen

Artikel 8

De werknemer heeft het recht een flexibele werkregeling aan te vragen voor een periode van ten hoogste 12 maanden, overeenkomstig de in artikelen 9 tot 11 van deze collectieve arbeidsovereenkomst vastgelegde procedure.

Er kan worden voorzien in een langere periode dan de in lid 1 vastgestelde periode van 12 maanden in toepassing van artikel 19 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Commentaar

Mits zij beantwoorden aan de in deze collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde toepassingsvoorwaarden en -modaliteiten, kan de werknemer doorheen zijn loopbaan meerdere aanvragen voor een flexibele werkregeling indienen, waarbij de totale duur van alle aanvragen niet beperkt is tot een maximale totale periode van 12 maanden.

Elke door de werknemer ingediende aanvraag voor een flexibele werkregeling mag betrekking hebben op een periode van maximaal 12 maanden. Deze maximumperiode van 12 maanden is niet beperkt per zorgontvanger of per werknemer.

Een aanvraag die in verschillende afzonderlijke perioden is opgesplitst die onder deze aanvraag vallen, wordt eveneens als een periode van flexibele werkregeling beschouwd.

Artikel 9

De aanvraag die de werknemer overeenkomstig artikel 10 van deze collectieve arbeidsovereenkomst indient, moet de volgende elementen bevatten:

- het soort flexibele werkregeling dat wordt aangevraagd;
- een uitdrukkelijke verwijzing naar deze collectieve arbeidsovereenkomst, waarop de aanvraag is gebaseerd;
- de begin- en einddatum van de flexibele werkregeling;
- het zorgdoeleinde waarvoor de flexibele werkregeling wordt aangevraagd.

Commentaar

De werknemer geeft in zijn aanvraag aan dat deze wordt gedaan in toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Deze voorwaarde is bedoeld om verandering met andere rechten uit hoofde van andere regelgevingen te voorkomen.

Zo moet, ter illustratie, een werknemer die zijn arbeidstijd met 1/5 wil verminderen in het kader van een regeling van tijdskrediet, de voor die regeling geldende regelgeving toepassen.

Afdeling 2 – Nadere regels voor het aanvragen van een flexibele werkregeling

Artikel 10

- § 1. De werknemer die gebruik wenst te maken van zijn recht om een flexibele werkregeling aan te vragen voor zorgdoeleinden, stelt de werkgever die hem tewerkstelt daar schriftelijk en drie maanden van tevoren van in kennis.

De termijn van drie maanden voor het indienen van de aanvraag voor een flexibele werkregeling kan, overeenkomstig artikel 19 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, worden ingekort.

- § 2. De aanvraag wordt ingediend hetzij bij aangetekende brief, hetzij door de overhandiging van het in paragraaf 1 van dit artikel bedoelde geschrift, waarbij de werkgever een duplicaat ondertekent als bericht van ontvangst, hetzij op elektronische wijze mits ontvangstbevestiging van het bericht door de werkgever.

Commentaar

Onder "schriftelijk" wordt verstaan: iedere drager dat voldoende rechtszekerheid biedt, d.w.z. een aangetekende brief, een overhandiging van een schrijven waarvan de werkgever een duplicaat ondertekent als bewijs van ontvangst, een elektronisch geschrift met ontvangstbevestiging door de werkgever.

Afdeling 3 – Procedures voor het antwoord van de werkgever

Artikel 11

- § 1. De werkgever geeft de werknemer binnen een maand na de datum van de in artikel 10 van deze collectieve arbeidsovereenkomst bedoelde aanvraag een schriftelijk antwoord.
- § 2. De werkgever motiveert zijn antwoord schriftelijk, tenzij hij de aanvraag aanvaardt.

De werkgever beoordeelt de aanvraag en geeft er gevolg aan, rekening houdend met de behoeften van de onderneming en, zo veel mogelijk, met de behoeften van de werknemer.

- § 3. Indien de werkgever niet binnen een maand na de datum van de in artikel 10 van deze collectieve arbeidsovereenkomst bedoelde aanvraag antwoordt, kan de werknemer zijn aanvraag voor een flexibele werkregeling herhalen.

Commentaar

Overweging 36 van Richtlijn (EU) 2019/1158 stelt het volgende: “Bij de behandeling van verzoeken om flexibele werkregelingen, moeten werkgevers onder meer rekening kunnen houden met de duur van de aangevraagde flexibele werkregelingen en met hun middelen en operationele capaciteit om dergelijke regelingen aan te bieden.”

Artikel 12

Indien de overeenkomstig artikel 10 van deze collectieve arbeidsovereenkomst ingediende aanvraag wordt aanvaard, komen de werknemer en de werkgever de concrete modaliteiten voor de uitoefening van de flexibele werkregeling overeen.

Commentaar

De overeenkomstig dit artikel gesloten overeenkomst over de aanpassing van het bestaande werkpatroon vormt een flexibele werkregeling in de zin van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Die overeenkomst moet worden gesloten met inachtneming van de wettelijke, reglementaire en conventionele verplichtingen inzake arbeidsrecht.

Indien de werknemer en de werkgever een flexibele werkregeling overeenkomen die nog niet wordt toegepast in de onderneming, en deze regeling een wijziging inhoudt van de arbeidsvoorwaarden die geregeld zijn in een collectieve arbeidsovereenkomst of in een arbeidsreglement, moet de gepaste procedure worden gevolgd om deze instrumenten aan te passen teneinde de overeengekomen flexibele regeling in te voeren.

Artikel 13

§ 1. De werkgever kan de uitoefening van een flexibele werkregeling uitstellen omwille van concrete en gerechtvaardigde redenen die verband houden met de werking van de onderneming, waarbij hij zowel zijn eigen behoeften als, zo veel mogelijk, die van de werknemer in aanmerking neemt.

De werkgever deelt, binnen een maand na de overeenkomstig artikel 10 van deze collectieve arbeidsovereenkomst ingediende schriftelijke aanvraag, de concrete redenen voor het uitstellen van de uitoefening van de flexibele werkregeling schriftelijk aan de werknemer mee.

- § 2. Indien zij een akkoord bereiken over het uitstel, geformuleerd overeenkomstig paragraaf 1 van dit artikel, komen de werkgever en de werknemer een aanpassing overeen van het bestaande werkpatroon van de werknemer. Deze aanpassing vormt een flexibele werkregeling in de zin van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
- § 3. Het uitstel van een flexibele werkregeling mag niet tot gevolg hebben dat de flexibele werkregeling onmogelijk wordt.

Commentaar

Tot de gerechtvaardigde redenen die verband houden met de werking van de onderneming in de zin van paragraaf 1 van dit artikel behoren met name de duur van de gevraagde flexibele werkregeling, de middelen en de operationele capaciteit van de onderneming. Deze redenen zijn concreet gerechtvaardigd indien de werkgever, in het kader van de concrete situatie van de aanvraag, aangeeft welke specifieke problemen zich voordoen met de werking van de onderneming.

In geval van uitstel van de uitoefening van de flexibele werkregeling kan op ondernemingsniveau een dialoog worden aangegaan, zodat bijzondere regelingen kunnen worden overeengekomen met betrekking tot de modaliteiten en mogelijkheden voor flexibele werkregelingen.

Artikel 14

- § 1. De werkgever kan de door de werknemer ingediende aanvraag voor een flexibele werkregeling weigeren, waarbij hij zowel zijn eigen behoeften als, zo veel mogelijk, die van de werknemer in aanmerking neemt.

De werkgever deelt, binnen een maand na de overeenkomstig artikel 10 van deze collectieve arbeidsovereenkomst ingediende schriftelijke aanvraag, de concrete redenen voor de weigering van de uitoefening van de flexibele werkregeling schriftelijk aan de werknemer mee.

- § 2. Indien dezelfde werknemer, wiens oorspronkelijke aanvraag werd afgewezen, herhaaldelijk en met korte tussenpozen identieke aanvragen voor flexibele werkregelingen doet, kan de werkgever zich beroepen op de concrete motiveringen die aan de werknemer zijn verstrekt in het kader van de procedure voor de oorspronkelijke aanvraag voor een flexibele werkregeling, op voorwaarde dat de situatie van de werknemer ongewijzigd blijft.

Commentaar

Als gerechtvaardigde concrete redenen die verband houden met de werking van de onderneming in de zin van paragraaf 1 van dit artikel worden beschouwd: de duur van de gevraagde flexibele werkregeling, de middelen en de operationele capaciteit van de onderneming. Deze redenen zijn concreet gerechtvaardigd indien de werkgever, in het kader van de concrete situatie van de aanvraag, aangeeft welke specifieke problemen zich voordoen in verband met de werking van de onderneming.

Indien de werkgever de aanvraag weigert, kan in toepassing van artikel 7, § 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsniveau een dialoog worden aangegaan, zodat bijzondere regelingen kunnen worden overeengekomen met betrekking tot de modaliteiten en mogelijkheden voor flexibele werkregelingen.

Voor de toepassing van paragraaf 2 wordt als een herhaalde, ongewijzigde aanvraag voor een flexibele werkregeling beschouwd: een aanvraag door dezelfde werknemer wiens oorspronkelijke aanvraag werd afgewezen en die betrekking heeft op dezelfde oorspronkelijke flexibele werkregeling, op voorwaarde dat de situatie van de werknemer ongewijzigd blijft en de motivering door de werkgever nog steeds steek houdt.

Artikel 15

- § 1. De werkgever kan een gemotiveerd tegenvoorstel doen bestaande in een andere flexibele werkregeling of een andere periode voor de uitoefening van de flexibele werkregeling die beter aansluit bij de behoeften en de werking van de onderneming, waarbij zo veel mogelijk rekening wordt gehouden met de behoeften van de werknemer.

De werkgever doet dit tegenvoorstel binnen een maand na de overeenkomstig artikel 10 van deze collectieve arbeidsovereenkomst ingediende schriftelijke aanvraag, schriftelijk aan de werknemer toekomen. Die kan dit tegenvoorstel aanvaarden of weigeren.

- § 2. Indien de werkgever en de werknemer naar aanleiding van het overeenkomstig paragraaf 1 van dit artikel geformuleerde tegenvoorstel een aanpassing van het bestaande werkpatroon van de werknemer overeenkomen, vormt deze aanpassing een flexibele werkregeling in de zin van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Afdeling 4 – Vervroegde terugkeer naar het werk

Artikel 16

- § 1. De werknemer die om opschorting of vroegtijdige beëindiging van de flexibele werkregeling wil vragen, dient daartoe een schriftelijke gemotiveerde aanvraag in bij de werkgever die hem tewerkstelt, teneinde zijn vroegere werkpatroon te hervatten.
- § 2. De werkgever geeft de werknemer binnen een redelijke termijn en uiterlijk binnen de 14 dagen na de in paragraaf 1 bedoelde aanvraag een schriftelijk met redenen omkleed antwoord, rekening houdend met zowel zijn eigen behoeften als, zo veel mogelijk, die van de werknemer.
- § 3. De werknemer en de werkgever gaan zo spoedig mogelijk een dialoog aan over de concrete terugkeermogelijkheden, rekening houdend met hun wederzijdse behoeften.

Commentaar

Deze bepaling geeft uitvoering aan het geval dat wordt beschreven in overweging 36 van de richtlijn inzake het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers, die het volgende stelt: "De specifieke omstandigheden op grond waarvan behoefte is aan flexibele werkregelingen kunnen wijzigen. Werknemers moeten daarom niet alleen aan het einde van een onderling overeengekomen periode het recht hebben om weer met hun oorspronkelijke werkpatroon te beginnen, maar moeten ook kunnen verzoeken om eerder naar dit werkpatroon terug te keren wanneer een wijziging van de onderliggende omstandigheden dit vereist."

De aanvraag tot opschorting of vervroegde beëindiging van de flexibele werkregeling door de werknemer kan worden gemotiveerd door het optreden van specifieke nieuwe en objectieve omstandigheden in hoofde van de werknemer.

De werkgever beoordeelt de aanvraag en geeft er gevolg aan, rekening houdend met de behoeften van de onderneming en de behoeften van de werknemer.

Artikel 17

§ 1. Indien zich nieuwe onvoorziene uitzonderlijke noodzakelijkheden voordoen die buiten de wil van de werkgever om plaatsvinden en de arbeidsorganisatie in gevaar brengen, kan de werkgever vragen de flexibele werkregeling van de werknemer vervroegd op te schorten of te beëindigen, teneinde terug te keren naar het oorspronkelijke werkpatroon.

De werkgever doet daartoe een schriftelijke aanvraag bij de werknemer.

§ 2. De werknemer geeft de werkgever die hem tewerkstelt binnen een redelijke termijn en uiterlijk binnen de 14 dagen na de in paragraaf 1 bedoelde aanvraag een schriftelijk antwoord.

§ 3. De werknemer en de werkgever vatten zo spoedig mogelijk een dialoog aan over de concrete terugkeermogelijkheden, rekening houdend met hun wederzijdse behoeften.

§ 4. De weigering van de werknemer om de flexibele werkregeling vervroegd op te schorten of te beëindigen mag geen negatieve gevolgen hebben voor de werknemer.

Commentaar

De mogelijkheid voor de werkgever om een vervroegde terugkeer te vragen, moet uitzonderlijk zijn. Net als de mogelijkheid voor de werknemer om een vervroegde terugkeer naar zijn vroegere werkpatroon te vragen, moet de mogelijkheid voor de werkgever om een vervroegde terugkeer van de werknemer te vragen, worden uitgevoerd in de geest van de richtlijn, namelijk rekening houdend met de belangen van de werkgever en de werknemer, overeenkomstig de bijzondere omstandigheden.

Afdeling 5 – Nieuwe aanvraag of verlenging van de flexibele werkregeling

Artikel 18

§ 1. De werknemer heeft het recht een nieuwe flexibele werkregeling of een verlenging van de lopende flexibele werkregeling aan te vragen voor een periode van ten hoogste 12 maanden, overeenkomstig de in artikelen 9 tot 11 van deze collectieve arbeidsovereenkomst vastgelegde procedure.

§ 2. In afwijking van paragraaf 1 kan, wanneer de aanvraag tot verlenging van een flexibele werkregeling betrekking heeft op hetzelfde doel en dezelfde aanpassing van het werkpatroon, in onderling akkoord tussen de betrokken werknemer en de werkgever een verlenging worden overeengekomen.

Commentaar

Voor de toepassing van paragraaf 2 moet, indien deze regeling een wijziging inhoudt van de arbeidsvoorwaarden die geregeld zijn in een collectieve arbeidsovereenkomst of in een arbeidsreglement, de gepaste procedure worden gevolgd om deze instrumenten aan te passen.

Afdeling 6 – Afwijkende regelingen

Artikel 19

Van artikelen 8, 10 en 18, § 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst kan worden afgeweken om te voorzien in een periode van flexibele werkregeling van meer dan 12 maanden, om te voorzien in een termijn van minder dan drie maanden voor het indienen van de aanvraag en om te voorzien in een verlenging in vereenvoudigde vorm in geval van een nieuwe aanvraag:

- bij collectieve arbeidsovereenkomst op sector- of ondernemingsniveau;
- of op ondernemingsniveau, in overleg tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging van de onderneming of, indien er geen vakbondsafvaardiging in de onderneming aanwezig is, in onderlinge overeenstemming tussen de betrokken werknemers en de werkgever;
- of mits een wederzijds akkoord tussen de betrokken werknemer en de werkgever.

Commentaar

Er kan gebruik worden gemaakt van één van de in paragraaf 1 opgesomde procedures om gunstigere modaliteiten en voorwaarden voor de werknemers mogelijk te maken, die tot doel hebben te voorzien in een periode van flexibele werkregeling van meer dan 12 maanden, te voorzien in een termijn van minder dan drie maanden voor het indienen van de aanvraag en om een vereenvoudigde verlengingsprocedure overeen te komen in geval van een nieuwe aanvraag.

HOOFDSTUK VI – WAARBORGEN VOOR DE UITOEFENING VAN HET RECHT OM EEN FLEXIBELE WERKREGELING AAN TE VRAGEN

Artikel 20

Na afloop van de periode van de flexibele werkregeling, heeft de werknemer het recht zijn oorspronkelijke werkpatroon te hervatten.

Artikel 21

§ 1. De werknemer die gebruik maakt van het recht om een flexibele werkregeling aan te vragen, wordt door de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie beschermd tegen nadelige behandelingen in verband met gezinsverantwoordelijkheden.

De werkgever mag geen nadelige maatregelen treffen ten aanzien van de werknemer die het recht uitoefent om een flexibele werkregeling aan te vragen, behalve om redenen die vreemd zijn aan de uitoefening van de uit deze collectieve arbeidsovereenkomst voortvloeiende rechten.

§ 2. Deze bescherming gaat in op de datum van de overeenkomstig artikel 10 van deze collectieve arbeidsovereenkomst ingediende schriftelijke aanvraag, waarmee de werknemer aantoont dat hij de aanvraag zodanig heeft ingediend dat de werkgever ervan op de hoogte was of redelijkerwijs op de hoogte had kunnen zijn, en eindigt 2 maanden na de einddatum van de flexibele werkregeling of 2 maanden na de datum van de weigering van de aanvraag door de werkgever.

Afgezien van de in het vorige lid bedoelde situaties, eindigt deze bescherming tegen nadelige behandelingen 2 maanden na de aangevraagde begindatum wanneer geen enkele flexibele werkregeling werd aangevat in toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Deze bescherming geldt eveneens voor de periode van het eventuele uitstel zoals bedoeld in artikel 13 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

- § 3. Wanneer de werknemer die vindt dat hij nadelig werd behandeld omwille van het feit dat hij in toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst een flexibele werkregeling heeft aangevraagd, voor een bevoegde rechter feiten aanvoert die doen vermoeden dat hij om dergelijke redenen nadelig werd behandeld, is het aan de werkgever om te bewijzen dat de nadelige behandeling berustte op andere gronden, die vreemd zijn aan de uitoefening van de uit deze collectieve arbeidsovereenkomst voortvloeiende rechten.
- § 4. De werkgever die ondanks de bepalingen van paragraaf 1 van dit artikel een nadelige maatregel treft ten aanzien van de werknemer die gebruik maakt van het recht om een flexibele werkregeling aan te vragen, is ertoe verplicht aan de werknemer een vergoeding te betalen die overeenstemt met ten minste 2 maanden loon en ten hoogste 3 maanden loon.

Commentaar

De aanvraag of de uitoefening van een flexibele werkregeling vormt op zich geen grond voor een eenzijdige verandering van de functie of de arbeidsvoorwaarden en de werknemer behoudt het recht op de normale promoties en bevorderingen van de categorie werknemers waartoe hij behoort.

Artikel 22

- § 1. Indien een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd een aanvraag voor een flexibele werkregeling heeft ingediend, zou het niet hernieuwen van de arbeidsovereenkomst beschouwd kunnen worden als een nadelige behandeling waarvoor, overeenkomstig artikel 21 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, een vergoeding verschuldigd is.
- § 2. Het is aan de werknemer om het bewijs te leveren dat zijn arbeidsovereenkomst niet hernieuwd werd om redenen die verband houden met het uitoefenen van zijn rechten die voortvloeien uit deze collectieve arbeidsovereenkomst.
- § 3. De werknemer kan zich niet beroepen op een nadelige behandeling indien de niet-hernieuwing van de arbeidsovereenkomst door de werknemer zelf wordt gevraagd of indien het niet hernieuwen van overeenkomsten voor een bepaalde tijd verband houdt met redenen die vreemd zijn aan de uitoefening van de uit deze collectieve arbeidsovereenkomst voortvloeiende rechten.

Commentaar

Deze collectieve arbeidsovereenkomst doet geen afbreuk aan de bestaande regels inzake de hernieuwing of beëindiging van arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd.

Onder redenen die vreemd zijn aan de uitoefening van de uit deze collectieve arbeidsovereenkomst voortvloeiende rechten wordt bijvoorbeeld verstaan de situatie waarin de werkgever niet de mogelijkheid heeft om rechtmatig opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd te sluiten overeenkomstig artikel 10 bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten of de situatie waarin het onmogelijk is om een arbeidsovereenkomst voor de uitvoering van tijdelijke arbeid of uitzendarbeid te sluiten gezien de voorwaarden voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 108 van 16 juli 2013 betreffende de tijdelijke arbeid en de uitzendarbeid, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 108/2 van 24 juli 2018.

Indien zijn arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd niet wordt verlengd om redenen die vreemd zijn aan de uitoefening van de uit deze collectieve arbeidsovereenkomst voortvloeiende rechten, kan de werknemer zich niet beroepen op een nadelige behandeling.

Artikel 23

§ 1. De werkgever mag een werknemer die een flexibele werkregeling aanvraagt, niet ontslaan, behalve om redenen die vreemd zijn aan de uitoefening van de uit deze collectieve arbeidsovereenkomst voortvloeiende rechten.

Voor de toepassing van dit artikel wordt met een ontslag gelijkgesteld: elke voorbereidende maatregel die tijdens de flexibele werkregeling door de werkgever wordt getroffen.

§ 2. Deze ontslagbescherming gaat in op de datum van de overeenkomstig artikel 10 van deze collectieve arbeidsovereenkomst ingediende schriftelijke aanvraag, waarmee de werknemer aantoont dat hij de aanvraag zodanig heeft ingediend dat de werkgever ervan op de hoogte was of redelijkerwijs op de hoogte had kunnen zijn, en eindigt 2 maanden na de einddatum van de flexibele werkregeling of 2 maanden na de datum van de gemotiveerde weigering van de aanvraag door de werkgever.

Afgezien van de in het vorige lid bedoelde situaties, eindigt deze ontslagbescherming 2 maanden na de aangevraagde begindatum wanneer geen enkele flexibele werkregeling werd aangevat in toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Deze ontslagbescherming geldt eveneens voor de periode van het eventuele uitstel zoals bedoeld in artikel 13 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

- § 3. Wanneer de werknemer die vindt dat hij werd ontslagen omwille van het feit dat hij in toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst een flexibele werkregeling heeft aangevraagd, voor een bevoegde rechter feiten aanvoert die doen vermoeden dat hij om dergelijke redenen werd ontslagen, is het aan de werkgever om te bewijzen dat het ontslag berustte op andere gronden, die vreemd zijn aan de uitoefening van de uit deze collectieve arbeidsovereenkomst voortvloeiende rechten.
- § 4. Indien de opgegeven reden voor het ontslag niet overeenstemt met hetgeen waarin paragraaf 1 voorziet, is de werkgever is ertoe verplicht aan de werknemer een vergoeding te betalen die overeenstemt met ten minste 4 maanden loon en ten hoogste 6 maanden loon.

Artikel 24

De in artikelen 21, § 4 en 23, § 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst vastgelegde vergoedingen mogen niet samen worden genoten met enige andere vergoeding die naar aanleiding van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever verschuldigd is, inclusief een vergoeding wegens misbruik van ontslag, met uitzondering van een opzeggingsvergoeding, een niet-concurrentievergoeding, een uitwinningsvergoeding of een aanvullende vergoeding die bovenop de sociale uitkeringen wordt betaald.

Deze vergoedingen mogen ook niet samen worden genoten met dezelfde vergoedingen die verschuldigd zijn in geval van discriminatie op grond van het beschermd criterium gezinsverantwoordelijkheid dat is opgenomen in de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen.

De in het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde vergoedingen mogen evenmin met elkaar gecumuleerd worden.

Commentaar

Deze vergoeding mag daarentegen wel gecumuleerd worden met die welke verschuldigd zijn in geval van discriminatie op grond van de andere beschermde criteria die zijn opgenomen in de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen.

HOOFDSTUK VII – DATUM VAN INWERKINGTREDING

Artikel 25

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt voor onbepaalde tijd gesloten.

Zij treedt in werking op 1 oktober 2022.

Zij kan op verzoek van de meest gerede ondertekenende partij geheel of gedeeltelijk worden herzien of opgezegd met inachtneming van een opzeggingstermijn van zes maanden.

De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet in een gewone brief aan de voorzitter van de Nationale Arbeidsraad de redenen ervan aangeven en amendementsvoorstellen indienen. De andere organisaties verbinden zich ertoe deze binnen een maand na ontvangst ervan in de Nationale Arbeidsraad te bespreken.

Gedaan te Brussel, op zeventwintig september tweeduizend tweeëntwintig.

Voor het Verbond van Belgische Ondernemingen

C. VERMEERSCH

Voor de Unie van Zelfstandige Ondernemers en "l'Union des Classes moyennes", organisaties voorgedragen door de Hoge Raad voor de Zelfstandigen en de Kleine en Middelgrote Ondernemingen

P. VAN WALLEGHEM

Voor de Boerenbond, "la Fédération wallonne de l'Agriculture"

C. BOTTERMAN

Voor de Unie van socialprofitondernemingen

M. DE GOLS

Voor het Algemeen Christelijk Vakverbond van België

M. VERJANS

Voor het Algemeen Belgisch Vakverbond

M. ULENS

Voor de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België

A. GELUYKENS

x x x

Gelet op artikel 28 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, vraagt de Nationale Arbeidsraad dat deze overeenkomst bij koninklijk besluit algemeen verbindend wordt verklaard.

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

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^{ER} – PORTÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Article 1^{er}

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^{er}. 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^{er}. 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^{er} 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^{er} 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^{er}, littera 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^{er}. 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^{er}, 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^{er}, 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^{er}, 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^{er}, 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^{er}. 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^{er}.
- § 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^{er} du présent article.

CHAPITRE IV – DROIT DE DEMANDER UNE FORMULE SOUPLE DE TRAVAIL

Article 7

- § 1^{er}. 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^{er}, 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^{er}, 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^{er}, 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^{er} 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^e 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^{er}. 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^{er} 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^{er}. 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^{er}. 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^{er} 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^{er} 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^{er}. 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^{er} 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^{er}. 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^{er} 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^{er}. 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^{er} 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^{er}. 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^{er}.

§ 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^{er}. 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^{er}, 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^{er} 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^{er} 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^{er}. 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^{er} 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^{er}. 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^{er}. 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^{er}, 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^{er} 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.
