

CIRCULAIRE

CCT n° 162 sur des formules souples de travail

Notre référence / 2022- 024
 Date de publication / 11 octobre 2022

Hanne De Roo
 Conseillère adjointe

Centre de compétence
 Emploi & Sécurité sociale
 T +32 2 515 08 68
 hdr@vbo-feb.be

Résumé

Après des négociations difficiles qui ont duré plus de deux ans, la CCT n° 162 transposant l'article 9 de la directive européenne sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée a enfin vu le jour. Cette CCT introduit un droit pour les travailleurs de demander des formules souples de travail pour des raisons de soins. Elle fournit les conditions cadres du droit de demander une formule souple de travail, définit les formes d'aménagement qui peuvent être demandées et clarifie les modalités d'exécution du droit, ainsi que les garanties de son exercice.

Afin de concrétiser cet instrument dans les entreprises, au plus près de la réalité du terrain et des besoins des travailleurs ayant des responsabilités familiales, cette CCT laisse une large place au dialogue social au niveau de l'entreprise ou du secteur pour introduire ou initier des formules souples de travail dans l'entreprise.

Table des matières

Résumé	1
Table des matières	1
1 Introduction	3
2 La CCT n° 162 transpose l'article 9 de la directive WLB (art. 1)	3
3 Qu'est une formule souple de travail ? (art. 7)	4
4 Champ d'application de la CCT n° 162	4
5 Conditions du droit de demander une formule souple de travail	4
5.1 Condition d'ancienneté de 6 mois (art. 6)	5
5.2 Pour prendre soin d'un enfant (art. 4)	5
5.3 Pour octroyer des soins personnels ou une aide personnelle (art. 5)	6
6 Procédure de demande d'une formule souple de travail	7
6.1 Demande par le travailleur (art. 8, 9 et 10)	7
6.2 Réponse de l'employeur (art. 11)	8
6.2.1 L'employeur accepte (art. 12)	8

6.2.2	<i>L'employeur reporte (art. 13)</i>	8
6.2.3	<i>L'employeur refuse (art. 14)</i>	9
6.2.4	<i>L'employeur formule une contre-proposition motivée (art. 15)</i>	9
6.3	Retour anticipé au travail.....	9
6.3.1	<i>Suspension par le travailleur (art. et 16)</i>	9
6.3.2	<i>Suspension par l'employeur (art. 17)</i>	10
6.4	Nouvelle demande ou prolongation (art. 18)	10
7	Protections	10
7.1	Droit de retrouver les modalités de travail de départ (art. 20)	10
7.2	Protections contre tout traitement défavorable et contre le licenciement : dispositions communes.....	11
7.2.1	<i>Principe</i>	11
7.2.2	<i>Période de protection</i>	11
7.2.3	<i>Mécanisme de protection</i>	11
7.3	Protection contre tout traitement défavorable	12
7.3.1	Traitements défavorables (art. 21)	12
7.3.2	Non-renouvellement du contrat de travail à durée déterminée (art. 22).....	12
7.3.3	Indemnisation (art. 21 §4 et 24)	13
7.4	Protection contre le licenciement.....	14
7.4.1	Principe (art. 23)	14
7.4.2	Indemnisation (art. 23 §4 et 24)	14
8	CCT n° 103/6	14
9	Entrée en vigueur (art. 25)	15
10	Annexes	15

1 Introduction

La directive européenne 2019/1158 du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants (ci-après : directive WLB) est entrée en vigueur le 1er août 2019. Cette directive européenne vise à renforcer l'égalité des sexes et à accroître la participation des femmes au marché du travail en facilitant la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale pour les travailleurs parents ou aidants, tout en tenant compte des besoins organisationnels de l'entreprise et des choix de société.

Pour transposer l'une des nouveautés de cette directive, à savoir l'article 9 ou le droit de demander des formules souples de travail, le Conseil national du travail a conclu, le 27 septembre 2022, la convention collective de travail n° 162 sur les formules souples de travail.

Cette CCT introduit un droit pour les travailleurs de demander des formules souples de travail pour des raisons de soins. Elle fournit les conditions cadres de ce droit, définit les formes d'aménagement qui peuvent être demandées et en clarifie les modalités d'exécution, ainsi que les garanties de son exercice.

Parallèlement à la conclusion de la CCT n° 162, le Conseil national du travail a adapté, dans la CCT n° 103/6, la CCT n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un régime de crédit-temps afin de neutraliser les effets négatifs d'une prise de formule souple de travail lors du passage de cette formule souple à un système de crédit-temps, de diminution de carrière ou d'emploi de fin de carrière.

Ces deux CCT sont entrées en vigueur le 1er octobre 2022. À la même date, le Conseil national du travail a émis l'[avis n° 2.315](#), qui commente la CCT n° 162 et formule un certain nombre de remarques concernant le projet de loi transposant la directive européenne en droit belge.

2 La CCT n° 162 transpose l'article 9 de la directive WLB (art. 1)

L'article 9 de la directive WLB stipule ce qui suit :

« 1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les travailleurs dont les enfants ont jusqu'à un âge défini, qui ne peut être inférieur à huit ans, ainsi que les aidants, aient le droit de demander des formules souples de travail dans le but de s'occuper de membres de leur famille. La durée de ces formules souples de travail peut faire l'objet d'une limitation raisonnable.

2. Les employeurs examinent les demandes de formules souples de travail visées au paragraphe 1 et y répondent dans un délai raisonnable, en tenant compte à la fois de leurs propres besoins et de ceux des travailleurs. Les employeurs justifient tout refus d'une telle demande ou tout report de ces formules.

3. Lorsque les formules souples de travail visées au paragraphe 1 sont d'une durée limitée, le travailleur a le droit de revenir au régime de travail de départ à la fin de la période convenue. Le travailleur a aussi le droit de demander à revenir au régime de travail de départ avant la fin de la période convenue, dès lors qu'un changement de circonstances le justifie. L'employeur examine une demande visant à revenir plus tôt au régime de travail de départ et y répond, en tenant compte à la fois de ses propres besoins et de ceux du travailleur.

4. Les États membres peuvent subordonner le droit de demander des formules souples de travail à des périodes de travail ou à une exigence d'ancienneté, qui ne doivent pas dépasser six mois. En cas de contrats à durée déterminée successifs, au sens de la directive 1999/70/CE, avec un même employeur, la somme de ces contrats est prise en considération aux fins du calcul de la période de référence. »

Cet article a été transposé dans la CCT n° 162. Étant donné qu'il existe également des protections liées à la demande de formules souples de travail, les articles 11, 12 et 14 ont également été transposés dans la CCT n° 162, mais uniquement en ce qui concerne les formules souples de travail.

3 Qu'est une formule souple de travail ? (art. 7)

Une formule souple de travail est un aménagement des modalités de travail existantes sous la forme, notamment :

- d'un recours au travail à distance, tel que le télétravail (CCT n° 85 applicable) ;
- d'une adaptation de l'horaire de travail, à savoir des horaires flexibles ou flottants ou des formules souples innovantes telles que des horaires d'équipe flottants ;
- d'une réduction du temps de travail.

Lorsque la formule souple travail convenue entre le travailleur et l'employeur consiste en du télétravail, toutes les conditions et modalités d'application prévues par la CCT n° 85 du 9 novembre 2005 s'appliquent, en plus des dispositions de la CCT n° 162.

Si l'entreprise n'a pas encore de formule souple de travail ou si l'on veut introduire une formule souple de travail qui n'existe pas encore dans l'entreprise, on peut entamer une discussion sur les formules souples de travail qui pourraient être introduites au niveau de l'entreprise. Les secteurs ont également la possibilité d'établir un cadre pour des formules souples de travail, pour autant que ce cadre ne concerne pas la condition d'ancienneté et ne porte pas préjudice aux régimes de travail établis au niveau de l'entreprise.

4 Champ d'application de la CCT n° 162

La CCT n° 162 s'applique à tous les travailleurs et employeurs visés par la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail.

À la demande de la FEB, une **disposition anti-abus** a été reprise à l'article 3, §2 de la CCT :
« 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. »

Lorsqu'un travailleur exerce son droit de demander une formule souple de travail, il est précisé expressément qu'il ne peut pas le faire uniquement dans le but d'être protégé contre le licenciement.

5 Conditions du droit de demander une formule souple de travail

Le groupe de personnes autorisées à demander des formules souples de travail a été adapté aux besoins des nouvelles formes d'organisation familiale, permettant ainsi aux travailleurs de s'occuper des enfants et des parents dont ils ont la charge. Il ne s'agit donc pas de créer ici des

nouveaux congés, mais bien d'aménager, de commun accord et lorsque cela est possible, les modalités de travail.

5.1 Condition d'ancienneté de 6 mois (art. 6)

Pour bénéficier du droit de demander une formule souple de travail, le travailleur doit être lié par un contrat de travail à l'employeur qui l'occupe pendant les six mois qui précèdent sa demande écrite.

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. Ainsi, après une interruption, le compteur d'ancienneté ne repart pas de zéro, mais continue de tourner.

Pour le **travail intérimaire**, la CCT prévoit une règle spécifique. Dans le cadre du travail intérimaire, est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté de 6 mois des travailleurs intérimaires, l'ancienneté au sein du bureau d'intérim et chez le même utilisateur. 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.

! Il est important de noter qu'il ne peut être dérogé à la condition d'ancienneté par un accord sectoriel, ni par une concertation au niveau de l'entreprise, ni par un accord individuel (cf. art. 19 qui ne permet que 3 dérogations limitatives).

5.2 Pour prendre soin d'un enfant (art. 4)

Le droit de demander une formule souple de travail est accordé au travailleur pour prendre soin d'un enfant :

- jusqu'à ce que l'enfant dont la filiation est établie atteigne son douzième anniversaire ;
- s'il s'agit d'un enfant adopté, 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, et ce jusqu'à ce que l'enfant atteigne son douzième anniversaire ;
- également 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 ;
- et en cas de placement familial de longue durée (lorsqu'il est clair dès le départ que l'enfant restera dans la même famille d'accueil avec les mêmes parents d'accueil pendant au moins six mois), jusqu'à ce que l'enfant atteigne son douzième anniversaire.

La **limite d'âge** doit être satisfaite au plus tard pendant la période de formule souple du travail. Par ex. un enfant a 12 ans le 01/11/2022. Si la formule souple de travail a commencé le 31/10/22, la limite d'âge est satisfaite.

La limite d'âge peut être dépassée en cas de report opéré à la demande de l'employeur. Par ex. un enfant a 12 ans le 01/11/2022. Le parent avait demandé une formule souple de travail à partir du 31/10/22, après quoi l'employeur a reporté ce droit au 30/11/22. Le travailleur a

encore le droit de recourir à des formules souples de travail pour s'occuper de son enfant à partir du 30/11/22.

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

Pour tenir compte des **nouvelles formes familiales**, 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 ou vingt et unième anniversaire.

Ainsi, le nouveau conjoint du parent biologique peut exercer ce droit, ainsi que le partenaire cohabitant du parent biologique si l'enfant est domicilié chez ce travailleur.

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 de soin invoqué.

5.3 Pour octroyer des soins personnels ou une aide personnelle (art. 5)

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 :

- toute personne qui cohabite avec le travailleur ;
- les parents jusqu'au deuxième degré (parents, enfants, grands-parents, petits-enfants, frères et sœurs du travailleur) ;
- les alliés du travailleur jusqu'au premier degré (beaux-parents et beaux-enfants du travailleur) ;
- les parents jusqu'au premier degré du partenaire cohabitant de fait du travailleur depuis au moins 12 mois (parents ou enfants du partenaire cohabitant de fait).

Ce dernier groupe a été ajouté pour tenir compte des **nouvelles formes familiales**. 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.

Pour l'application de la CCT n° 162, 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.

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 sont nécessaires. Il s'agit de toute forme d'assistance ou de soin de type social, familial ou émotionnel.

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.

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 de soin invoqué.

6 Procédure de demande d'une formule souple de travail

La procédure de demande et de réponse de l'employeur repose sur des principes simples.

En tenant compte des besoins exprimés par les travailleurs, l'employeur peut :

- invoquer des raisons économiques ou organisationnelles pour justifier un éventuel report ou un refus, ou
- proposer une solution alternative.

6.1 Demande par le travailleur (art. 8, 9 et 10)

Le travailleur a le droit de demander à l'employeur une formule souple de travail pour une **période maximale de 12 mois**. 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. Cette période maximale de 12 mois n'est pas limitée par bénéficiaire des soins.

La demande introduite par le travailleur doit comprendre les éléments suivants :

- le type de formule souple de travail demandée ;
- la référence expresse à la CCT n° 162 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.

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. La demande est introduite soit par lettre recommandée, soit par la remise de l'écrit 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.

Dans le cadre du **travail intérimaire**, le travailleur intérimaire adresse sa demande au bureau d'intérim.

! Il peut être dérogé à ces délais pour prévoir une période de formule souple de travail plus longue que 12 mois ou pour prévoir un délai d'introduction de la demande inférieur à trois mois (art. 19 CCT) :

- 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.

6.2 Réponse de l'employeur (art. 11)

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.

Le considérant 36 de la directive (UE) 2019/1158 stipule ce qui suit : « *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.* »

L'employeur peut :

- accepter ;
- reporter ;
- refuser la demande ; ou
- formuler une contre-proposition motivée.

L'employeur fournit au travailleur une réponse écrite motivée **dans le mois** suivant la date de la demande. S'il accepte la demande, aucune motivation n'est requise. En cas d'absence de réponse de l'employeur au terme du mois suivant la date de la demande, le travailleur peut réitérer sa demande de formule souple de travail.

6.2.1 L'employeur accepte (art. 12)

En cas d'acceptation de la demande, le travailleur et l'employeur s'accordent sur les modalités concrètes d'exercice de la formule souple de travail.

6.2.2 L'employeur reporte (art. 13)

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 doit, dans le mois qui suit la demande, communiquer par écrit au travailleur les raisons concrètes du report de l'exercice de la formule souple de travail. En cas d'accord sur le report, l'employeur et le travailleur s'accordent sur les modalités concrètes d'exercice de la formule souple de travail.

Le report d'une formule souple de travail ne peut toutefois avoir pour effet de la rendre impossible. La CCT n° 162 ne prévoit pas de délai maximal pour le report des formules souples de travail.

En vertu de la disposition anti-abus prévue à l'art. 3 §2, il est cependant évident que le délai de report doit être justifié sur la base de raisons objectives et ne peut pas être disproportionné. Soit l'employeur reporte l'octroi et le début d'une formule souple de travail pour des raisons

économiques ou organisationnelles, y compris l'impact sur les autres travailleurs, soit il refuse de l'accorder, de sorte que le travailleur pourrait introduire une nouvelle demande.

6.2.3 *L'employeur refuse (art. 14)*

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 doit, dans le mois qui suit la demande, communiquer par écrit au travailleur les raisons concrètes du refus de l'exercice de la formule souple de travail.

Grâce à la FEB, la disposition suivante a également été ajoutée : « *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.*** » Cela en vue de réduire autant que possible la charge administrative pesant sur les entreprises.

Dans ce cas, la **disposition anti-abus** de l'art. 3, §2 de la CCT a également une valeur ajoutée : « *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.* »

6.2.4 *L'employeur formule une contre-proposition motivée (art. 15)*

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, par écrit cette contre-proposition au travailleur. Celui-ci peut l'accepter ou la refuser.

6.3 **Retour anticipé au travail**

Tant le travailleur que l'employeur ont le droit de demander un retour anticipé au travail. Malgré le fait que la directive WLB ne prévoit pas cette possibilité pour l'employeur, la Commission européenne nous a assuré que cela est possible dans des cas exceptionnels.

Si l'employeur a également ce droit, c'est grâce à la FEB. Dans le contexte des différentes situations de crise dans lesquelles se trouvent les entreprises, nous avons pensé qu'il s'agissait d'un ajout important. Pendant la crise du Covid par exemple, les employeurs pouvaient aussi demander temporairement à leurs collaborateurs en crédit-temps de revenir au travail.

6.3.1 *Suspension par le travailleur (art. 16)*

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.

L'employeur fournit au travailleur une réponse écrite motivée dans un délai raisonnable et au plus tard dans les 14 jours suivant la demande en tenant compte à la fois de ses propres besoins et, de manière maximale, de ceux du travailleur.

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.

6.3.2 *Suspension par l'employeur (art. 17)*

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. 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 sa demande. 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.

Le refus du travailleur de suspendre ou de mettre fin anticipativement à la formule souple de travail ne peut entraîner des conséquences négatives pour celui-ci.

6.4 Nouvelle demande ou prolongation (art. 18)

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 décrite ci-dessus.

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.

Une prolongation sous forme simplifiée en cas de nouvelle demande (art. 19) peut déroger à l'art. 18 :

- 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.

7 Protections

Les partenaires sociaux du CNT ont cherché à introduire une protection raisonnable et réaliste contre les traitements défavorables et le licenciement.

7.1 Droit de retrouver les modalités de travail de départ (art. 20)

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

7.2 Protections contre tout traitement défavorable et contre le licenciement : dispositions communes

7.2.1 Principe

L'employeur ne peut adopter aucune mesure défavorable ni licencier le travailleur qui a introduit une demande de formule souple de travail, sauf pour des motifs qui sont étrangers à l'exercice des droits découlant de la CCT n° 162.

7.2.2 Période de protection

Cette protection commence à courir à partir de la demande écrite du travailleur et se termine deux mois après la date de fin de la formule souple de travail ou deux mois après le refus de la demande par l'employeur.

La CCT précise que la charge de la preuve de la date de la demande repose sur le travailleur : concrètement, le travailleur doit démontrer lui-même avoir introduit la demande, de sorte que l'employeur en avait connaissance ou pouvait raisonnablement en avoir connaissance.

Lorsqu'aucune formule souple de travail n'est entamée, pour quelque raison que ce soit, la protection prend fin deux mois après la date de début demandée par le travailleur.

La protection couvre par ailleurs la période de report éventuel par l'employeur.

7.2.3 Mécanisme de protection

Lorsqu'un travailleur, qui considère qu'il a été soumis à une mesure défavorable pour des motifs liés à l'exercice des droits découlant de la CCT n° 162 ou qu'il a été licencié pour de tels motifs, établit, devant le tribunal compétent, des faits laissant présumer que tel est le cas, il incombe à l'employeur de prouver que la mesure défavorable était fondée sur des motifs qui sont étrangers à l'exercice des droits découlant de cette convention collective de travail.

La CCT n° 162 reprend ici le mécanisme¹ classique de la répartition de la charge de la preuve entre le travailleur et l'employeur, sachant que l'employeur doit prouver les motifs étrangers à la demande d'une autre formule de travail.

Dans la pratique, s'il y a une contestation judiciaire, l'employeur devra prouver que sa décision est fondée sur une raison d'ordre organisationnel, économique ou technique (par ex. une restructuration, une perte importante de clientèle, une baisse du chiffre d'affaires), ou bien sur une raison qui trouve son origine dans le comportement du travailleur (par ex. des actes d'insubordination, des absences injustifiées, un manquement professionnel, etc.). Le motif étranger est laissé à l'appréciation du tribunal du travail.

Lorsque le ou les motifs étrangers ne sont pas suffisamment prouvés par l'employeur et que le tribunal du travail estime que la mesure défavorable ou le licenciement ne sont pas fondés sur des motifs étrangers, il condamne l'employeur à payer une indemnité non forfaitaire. La CCT n° 162 introduit deux fourchettes d'indemnisation (cf. montants précisés sous les points 7.3.3. et 7.4.2. infra). Le principe de la fourchette était essentiel pour la FEB afin que le tribunal tienne

¹ À noter cependant que le mécanisme de droit commun en matière de charge de la preuve (art. 870, Code judiciaire) s'applique en cas de traitement défavorable découlant du non-renouvellement d'un contrat à durée déterminée. Cette différence est expliquée au point 7.3.2. infra.

compte de l'ensemble des éléments de la cause et, conformément au principe de proportionnalité fixé par la directive, qu'il puisse moduler le montant de l'indemnisation (plutôt que de devoir accorder une indemnité forfaitaire de 6 mois dans tous les cas).

En outre, la CCT n° 162 prévoit des **règles anticumul** (art. 24) :

- Les deux indemnités prévues par la CCT ne sont pas cumulables entre elles.
- Les indemnités de la CCT ne peuvent pas être cumulées avec les mêmes indemnités qui seront 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. En revanche, cette indemnité peut être cumulée 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.
- Ces indemnités 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.
- Par exception, la CCT n° 162 autorise toutefois le cumul éventuel de ces indemnités avec une indemnité de préavis, une indemnité de non-concurrence, une indemnité d'éviction ou une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales (disposition inspirée de l'art. 9 §3 de la CCT n° 109).

7.3 Protection contre tout traitement défavorable

Deux types de situations sont visées dans la CCT n° 162.

7.3.1 Traitements défavorables (art. 21)

Le travailleur qui fait usage du droit de demander une formule souple de travail en vertu de la CCT n° 162 sera déjà 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 introduit une demande de formule souple de travail, sauf pour des motifs qui sont étrangers à l'exercice des droits découlant de la CCT n° 162.

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

La période et le mécanisme de protection s'appliquent tels qu'expliqués ci-dessus (cf. points 7.2.2 et 7.2.3).

7.3.2 Non-renouvellement du contrat de travail à durée déterminée (art. 22)

Lorsqu'un travailleur ayant un contrat de travail à durée déterminée fait une demande de formule souple de travail, le non-renouvellement de son contrat de travail peut être considéré comme une mesure défavorable pour laquelle une indemnité est due conformément à l'article 21, §4 de la CCT n° 162.

Il incombe dans ce cas 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 CCT n° 162. Par dérogation, le mécanisme de droit en commun concernant la charge de la preuve s'applique dans cette situation². Il ne s'agit donc pas à proprement parler d'une nouvelle protection.

Le travailleur ne pourra pas invoquer le traitement défavorable si le non-renouvellement du contrat de travail est demandé par le travailleur lui-même ou s'il existe pour cela des motifs qui sont étrangers à l'exercice des droits découlant de la CCT n° 162.

Le commentaire sous l'article 22 précise notamment que :

- la CCT n° 162 ne porte pas préjudice aux règles existantes en matière de renouvellement ou de fin des contrats de travail à durée déterminée.
- on entend entre autres par « motifs étrangers » : 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 et intérimaire eu égard aux conditions prévues dans la CCT n° 108 sur le travail intérimaire.

Ces deux exemples de « motifs étrangers » sont loin d'être exhaustifs. Il existe de multiples raisons possibles pour ne pas prolonger un contrat de travail à durée déterminée. De toute façon, il appartiendra d'abord au travailleur d'établir le lien causal entre, d'une part, sa demande de formule souple de travail et, d'autre part, le non-renouvellement de son contrat de travail à durée déterminée.

7.3.3 Indemnisation (art. 21 §4 et 24)

Lorsque la mesure défavorable n'est pas dûment justifiée par des motifs étrangers à l'exercice des droits découlant de la CCT n° 162, l'employeur qui a pris la mesure doit payer au travailleur une indemnité qui correspond au minimum à deux mois de rémunération et au maximum à trois mois de rémunération. Cette fourchette doit permettre au tribunal d'appliquer le principe de proportionnalité et de tenir compte de tous les faits de la cause avant de fixer le montant de l'indemnité.

Cette indemnité n'est pas cumulable 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. L'indemnité n'est pas cumulable non plus avec la même indemnité due en cas de discrimination fondée sur le critère protégé des responsabilités familiales inscrit dans la loi du 10 mai 2007. Les règles anti-cumul sont détaillées au point 7.2.3 supra.

² Art. 870, Code Judiciaire (extrait) : « ...chacune des parties a la charge de prouver les faits qu'elle allègue ».

7.4 Protection contre le licenciement

7.4.1 Principe (art. 23)

L'employeur ne peut licencier le travailleur qui a introduit une demande de formule souple de travail, sauf pour des motifs qui sont étrangers à l'exercice des droits découlant de la CCT n° 162.

Conformément à l'art. 12 §1 de la directive 2019/1158, la prise de toute mesure préparatoire en vue du licenciement est assimilée à un licenciement. L'employeur doit donc être conscient que les préparatifs en vue d'un licenciement risquent de tomber pendant la période de protection et qu'il vaudrait donc mieux les reporter après la fin de cette période.

7.4.2 Indemnisation (art. 23 §4 et 24)

Lorsque le licenciement³ n'est pas dûment justifié par des motifs étrangers à l'exercice des droits découlant de la CCT n° 162, l'employeur qui a pris la mesure doit payer au travailleur une indemnité qui correspond au minimum à quatre mois de rémunération et au maximum à six mois de rémunération. Cette fourchette doit permettre au tribunal d'appliquer le principe de proportionnalité et de tenir compte de tous les faits de la cause avant de fixer le montant de l'indemnité.

Dans leur Avis n° 2315, les partenaires sociaux ont estimé qu'une indemnisation de 6 mois de rémunération s'applique lorsqu'il n'y a aucun motif à la base du licenciement autre que celui de l'exercice du droit découlant de la CCT n° 162 et que, si d'autres motifs que l'exercice de ce droit ont également été pris en considération dans le cadre de la décision du licenciement, une indemnisation plus basse peut être accordée. Cette précision a été ajoutée en contrepartie de la fixation d'une fourchette entre 4 et 6 mois de rémunération (plutôt que d'un forfait de 6 mois).

Cette indemnité n'est pas cumulable 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. L'indemnité n'est pas cumulable non plus avec la même indemnité due en cas de discrimination fondée sur le critère protégé des responsabilités familiales inscrit dans la loi du 10 mai 2007. Les règles anti-cumul sont détaillées au point 7.2.3 supra.

8 CCT n° 103/6

Parallèlement à la conclusion de la CCT n° 162, le Conseil national du travail a adapté, dans la CCT n° 103/6, la CCT n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un régime de crédit-temps afin de neutraliser les effets négatifs d'une prise de formule souple de travail lors du passage de cette formule souple à un système de crédit-temps, de diminution de carrière ou d'emploi de fin de carrière.

Étant donné que le recours à une formule souple de travail implique une réduction du temps de travail ou un ajustement de la manière de travailler, cela peut entraîner des difficultés lors du

³ La CCT n° 162 vise également les « mesures préparatoires » du licenciement (cf. 7.4.1).

passage de cette formule souple à un système de crédit-temps, de diminution de carrière ou d'emploi de fin de carrière. En effet, le travailleur pourrait alors ne plus remplir la condition de 12 ou 24 mois d'emploi avant de prendre une interruption de carrière, qui doit être remplie au moment de la notification écrite à l'employeur.

Pour lever cet obstacle, le CNT a modifié la CCT n° 103 afin de neutraliser les périodes de réduction du temps de travail et d'aménagement des formules de travail initiales sur la base de la CCT n° 162 pour le calcul de la condition d'emploi permettant d'accéder au crédit-temps.

9 Entrée en vigueur (art. 25)

La CCT n° 104 et la CCT n° 103/6 entrent en vigueur le 1er octobre 2022.

Les parties signataires ont demandé au ministre fédéral de l'Emploi que la CCT n° 161 soit rendue obligatoire par A.R.

10 Annexes

Directive européenne 2019/1158 du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=FR>

CCT n° 162 : https://cnt-nar.be/sites/default/files/documents/fr/cct-162_3.pdf

CCT n° 103/6 : <https://cnt-nar.be/sites/default/files/documents/fr/cct-103-6.pdf>

Avis CNT n° 2315 : <https://cnt-nar.be/sites/default/files/documents/fr/avis-2315.pdf>