

CIRCULAIRE

Transposition en droit belge de la directive 'Équilibre vie professionnelle-vie privée

Hanne De Roo
Conseiller adjoint

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

Notre référence / 2023-005

Date de publication / 9 janvier 2023

Résumé

La [directive européenne \(UE\) 2019/1158](#) relative à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants a été transposée en droit belge à travers 4 instruments différents :

- Loi du 7/10/2022 transposant partiellement la directive (UE) 2019/1158
- Arrêté royal du 7/10/2022 transposant partiellement la directive (UE) 2019/1158
- Loi du 15/11/2022 modifiant la loi sur le genre.
- CCT n° 162 instituant un droit à demander une formule souple de travail.

La nouvelle loi et l'AR du 7/10/2022 entrent en vigueur le 10/11/2022. La loi du 15/11/22 modifiant la loi sur le genre entre en vigueur le 19/1/23. Le délai ultime de transposition du 1er août 2022 n'a donc pas été correctement respecté par la Belgique.

La FEB constate que les lois et l'AR transposent la directive européenne de manière assez poussée alors qu'on nous avait assuré dès le départ que l'impact de la directive serait limité, étant donné que la plupart des mesures sont déjà incluses dans la législation belge et que la Belgique va déjà plus loin que la législation de l'Union européenne en matière de conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. Cela a été clairement indiqué dans l'[avis n° 2264](#) du CNT.

Cela signifie que les employeurs devront procéder à plusieurs adaptations. Elles sont expliquées dans la présente circulaire.

La loi du 7/10/2022 prévoit un régime complémentaire concernant le « droit à demander une formule souple de travail » (art. 9 de la directive). Les partenaires sociaux ont reçu une délégation de compétence pour conclure à ce sujet une CCT interprofessionnelle avant le 1er octobre 2022. Ils l'ont fait en concluant le 27/09/2022 la [CCT n° 162](#) instituant un « droit à demander une formule souple de travail ». Cette CCT fait l'objet de la circulaire n° 2022-024.

Table des matières

Résumé	1
Table des matières	2
1 Objectif de la Directive (UE) 2019/1158	3
2 Loi du 7/10/2022 transposant partiellement la directive (UE) 2019/1158	3
2.1 Nouveau congé d’aidant intégré dans le congé pour raisons impérieuses (art. 7)	3
2.2 Nouvelles protections.....	4
2.2.1 Augmentation des périodes de protection et des indemnités de protection (art. 6, 7°, b et 9°, art. 8 et art. 15)	4
2.2.2 Non-renouvellement du contrat à durée déterminée (art. 5, art. 6, 11° et art. 8).....	5
2.2.3 Les actes préparatoires au licenciement sont assimilés à un licenciement (art. 3, 3°, art. 4, art. 6, 10°, art. 7 et art. 15)	5
2.2.4 Le délai de préavis en cas de licenciement pendant une période de réduction des prestations de travail doit être basé sur le salaire initial (art. 10)	5
2.2.5 Sanction pénale congé de naissance et congé d’aidant (art. 29-33).....	6
2.3 Nouveau calcul de la condition d’ancienneté pour le congé parental (art. 19)	6
2.4 Nouveau droit à demander une formule souple de travail (art. 20-28)	6
3 Loi du 15/11/2022 modifiant la loi sur le genre	7
3.1 Nouveau critère de discrimination « responsabilités familiales »	7
3.2 Maintien des droits en matière d’emploi.....	8
4 AR du 7/10/2022 transposant partiellement la directive (UE) 2019/1158.....	8
4.1 Adaptation du congé parental dans le secteur privé	8
4.1.1 Décision écrite et motivée (art. 2 ; art. 7)	8
4.1.2 Alternatives en cas de report (art. 3 ; art. 4 ; art. 8 et art. 9)	9
4.1.3 Au moins deux mois avec indemnités (art. 6).....	9
5 CCT 162 Formules souples de travail	9
6 Next steps.....	10
7 Annexes	10

1 Objectif de la Directive (UE) 2019/1158

La directive relative à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants a un double objectif :

- accroître la participation des femmes au marché du travail, et
- augmenter le recours aux congés pour motifs familiaux et aux régimes de travail flexibles.

Nous citons le [commentaire](#) de la Commission européenne au sujet de cette directive :

Globalement, le taux d'emploi des femmes dans l'UE est inférieur de 10,8 points de pourcentage à celui des hommes. En outre, seulement 68 % des femmes ayant des responsabilités familiales travaillent, contre 81 % des hommes assumant les mêmes responsabilités.

La directive accorde aux travailleurs des périodes de congé pour s'occuper de membres de la famille qui ont besoin d'aide et fait globalement en sorte que les parents et les aidants soient en mesure de concilier vie professionnelle et vie privée.

La directive contient des **normes minimales** pour le congé de paternité, le congé parental et le congé d'aidant et établit des **droits complémentaires**, tels que le droit de demander des formules souples de travail.

- Congé de paternité : Les pères qui travaillent ont droit à au moins 10 jours ouvrables de congé de paternité autour de la naissance de l'enfant. Le congé de paternité doit être indemnisé au moins au niveau des indemnités de maladie ;
- Congé parental : Chaque parent a droit à au moins quatre mois de congé parental, dont deux doivent être payés et ne sont pas transférables. Les parents peuvent demander un congé sous une forme flexible, à temps plein, à temps partiel ou en plusieurs fois ;
- Congé d'aidant : Tous les travailleurs fournissant des soins personnels ou une aide à un membre de la famille ou à une personne vivant sous le même toit ont droit à au moins cinq jours ouvrables de congé d'aidant par an ;
- Formules souples de travail : Tous les parents qui travaillent et qui ont des enfants jusqu'à huit ans au moins et tous les aidants ont le droit de demander une réduction du temps de travail, des horaires de travail flexibles et une flexibilité sur le lieu de travail.

2 Loi du 7/10/2022 transposant partiellement la directive (UE) 2019/1158

2.1 Nouveau congé d'aidant intégré dans le congé pour raisons impérieuses (art. 7)

Le nouveau congé d'aidant est accordé dans le cadre du congé existant pour raisons impérieuses et y est imputé. Cela exemptera le travailleur, après avoir contacté l'employeur, de toute activité professionnelle pendant un maximum de 5 jours consécutifs ou non par année civile afin

d'octroyer des soins personnels ou 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.

Les exemples pour lesquels ce congé peut être pris vont de la visite d'un enfant à l'hôpital à l'accompagnement d'un conjoint en dialyse en passant par l'accompagnement d'un membre de la famille emménageant dans une maison de repos.

Le travailleur fournit aussi vite que possible à l'employeur, à l'appui de son absence, une attestation délivrée par le médecin traitant du membre du ménage ou de la famille concerné au cours de l'année civile où le congé d'aidant est pris et dont il apparaît que le membre du ménage ou de la famille nécessite des soins ou une aide considérables pour une raison médicale grave.

La possibilité a été introduite de prévoir, par arrêté royal délibéré en Conseil des ministres, une allocation de l'ONEM pour les jours de congé d'aidant ne donnant pas droit à une rémunération. Cet AR n'a pas encore été adopté.

Une protection a également été associée au congé d'aidant. L'employeur ne peut faire un acte tendant à mettre unilatéralement fin au contrat de travail du travailleur qui a fait usage de son droit au congé d'aidant pendant une période qui débute au moment de l'avertissement de l'employeur, et au plus tard le jour de la prise de ce congé d'aidant, et qui prend fin un mois après ce congé, sauf pour des motifs étrangers à la prise du congé d'aidant. Si le motif invoqué est néanmoins lié à la prise du congé d'aidant, ou en l'absence de motif, l'employeur paie au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de six mois, sans préjudice des indemnités dues en cas de rupture du contrat de travail.

Tout acte de l'employeur à l'issue de cette période qui tend à mettre unilatéralement fin au contrat de travail et pour lequel des mesures préparatoires ont été prises durant cette période est assimilé à un licenciement par l'employeur pendant la période de protection. Par la prise de mesures préparatoires, on entend également le fait de prendre la décision de licencier.

2.2 Nouvelles protections

La loi du 7/10/2022 prévoit une longue liste de motifs de protection supplémentaires dans la législation belge du travail.

2.2.1 Augmentation des périodes de protection et des indemnités de protection (art. 6, 7°, b et 9°, art. 8 et art. 15)

Le **congé de naissance** est protégé pendant une période plus longue : « de l'avertissement à l'employeur, et au plus tard le premier jour du congé de naissance, et qui prend fin après cinq mois à compter du jour de l'accouchement ». Actuellement, la période de protection n'est que de trois mois après l'avertissement.

L'indemnité de protection en cas de **congé de naissance et d'adoption** est portée de 3 à 6 mois.

Pour le **congé palliatif** et le **congé d'aidant proche**, une protection contre le licenciement est introduite à partir du jour de l'accord ou de la demande de suspension de l'exécution du contrat de travail ou de réduction du temps de travail jusqu'à 3 mois après sa fin. Si la suspension de l'exécution du contrat de travail ou la réduction du temps de travail n'a pas commencé, cette interdiction prend fin un mois après la date de début demandée. L'indemnité de protection est

égale à 6 mois, sans préjudice des indemnités dues en cas de résiliation du contrat de travail. Cette indemnité ne peut être cumulée avec d'autres indemnités qui sont prévues dans le cadre d'une procédure de protection particulière contre le licenciement.

2.2.2 Non-renouvellement du contrat à durée déterminée (art. 5, art. 6, 11° et art. 8)

Lorsque le contrat de travail temporaire du travailleur/de la travailleuse, dont l'employeur est informé de la naissance d'un enfant, n'est pas renouvelé, ce non-renouvellement est présumé être lié à la grossesse, à l'accouchement, à la naissance (en cas de congé de naissance et de congé de maternité converti) ou à l'adoption de l'enfant.

Si le travailleur le demande, l'employeur doit prouver que le non-renouvellement du contrat n'est pas dû à la grossesse, à l'accouchement, à la naissance ou à l'adoption de l'enfant. Si cet événement est le motif du licenciement ou si l'employeur ne donne pas de motif, une indemnité de protection de 3 mois de salaire brut est applicable.

Pour l'application de cet article, l'utilisateur d'un travailleur intérimaire est considéré comme l'employeur.

2.2.3 Les actes préparatoires au licenciement sont assimilés à un licenciement (art. 3, 3°, art. 4, art. 6, 10°, art. 7 et art. 15)

Pendant la période de protection, tout acte de l'employeur à l'issue de cette période qui tend à mettre unilatéralement fin au contrat de travail et pour lequel des mesures préparatoires ont été prises durant cette période est assimilé à un licenciement par l'employeur.

Par la prise de mesures préparatoires, on entend également le fait de prendre la décision de licencier.

2.2.4 Le délai de préavis en cas de licenciement pendant une période de réduction des prestations de travail doit être basé sur le salaire initial (art. 10)

Lorsqu'il est mis fin au contrat de travail durant une période de réduction des prestations de travail et pour autant que cette modification des conditions de travail n'ait pas été conclue pour une durée indéterminée, on entend par « rémunération en cours », la rémunération à laquelle le travailleur aurait eu droit en vertu de son contrat de travail s'il n'avait pas réduit ses prestations.

Le délai de préavis en cas de licenciement pendant une période de réduction des prestations de travail doit donc être calculé sur la base du salaire initial antérieur à la réduction des prestations du travailleur.

L'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail a été adapté en ce sens. C'est la conséquence de la jurisprudence récente de la Cour de justice européenne (C.J. 8 mai 2019, C486/18, Praxair MRC).

2.2.5 Sanction pénale congé de naissance et congé d'aidant (art. 29-33)

L'avant-projet de loi prévoit une sanction de niveau 2 au Code pénal social qui a pour but de punir l'employeur qui n'a pas accordé au travailleur le congé de naissance ou le congé d'aidant (dans le cadre du congé pour raisons impérieuses) ou qui n'a pas respecté la durée ou les conditions de ce congé.

Un travailleur qui constate que son employeur refuse de lui accorder un congé de naissance ou un congé d'aidant (dans le cadre du congé pour raisons impérieuses) pourra déposer une plainte auprès de l'inspection sociale. Les inspecteurs sociaux pourront désormais constater cette infraction et infliger une amende pénale ou administrative à l'employeur.

2.3 Nouveau calcul de la condition d'ancienneté pour le congé parental (art. 19)

Pour le calcul de la condition d'ancienneté dans le cadre du congé parental rémunéré, les périodes de travail antérieures effectuées par le travailleur en tant qu'intérimaire auprès de l'employeur en qualité d'utilisateur sont prises en compte.

2.4 Nouveau droit à demander une formule souple de travail (art. 20-28)

L'une des nouveautés de la directive 2019/1158/UE concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est l'introduction d'un nouveau droit pour le travailleur de demander une formule souple de travail dans le but de s'occuper d'un proche. La loi l'a transposé comme suit.

Le travailleur ayant 6 mois d'ancienneté a le droit de demander un aménagement du régime de travail ou des horaires habituels pour une période allant jusqu'à 12 mois. Le travailleur a, par exemple, le droit de faire adapter ses horaires de travail hebdomadaires au bureau ou de demander la réorganisation d'un emploi à mi-temps en deux jours et demi.

Le travailleur fait une demande écrite trois mois à l'avance. L'employeur peut accéder à la demande de l'employé, la refuser ou faire une contre-proposition motivée consistant en une formule souple de travail ou une période différente qui correspond mieux à ses propres besoins. Si l'employeur refuse la demande du travailleur, il doit motiver sa décision par écrit dans un délai d'un mois.

Le travailleur a le droit de reprendre son régime de travail initial au terme de la formule souple de travail et, comme pour toute autre demande de congé, il est protégé contre d'éventuelles représailles et le licenciement. Une indemnisation forfaitaire est prévue.

Remarque importante : la loi autorise la conclusion d'une CCT du CNT avant le 1er octobre 2022 pour déroger au système légal supplétif du « droit à demander une formule souple de travail ». Depuis le début de 2022, le CNT a négocié une CCT sur le droit à demander une formule souple de travail. Le 27/09/2022, le CNT a conclu la CCT n° 162 instituant un droit à demander une formule souple de travail.

Cette CCT remplace le régime expliqué ci-dessus. Les travailleurs et les employeurs qui relèvent du champ d'application de cette CCT n° 162 ne peuvent donc pas invoquer les articles 20 à 28 de cette loi. Pour plus d'informations, voir la circulaire 2022-024.

3 Loi du 15/11/2022 modifiant la loi sur le genre

3.1 Nouveau critère de discrimination « responsabilités familiales »

La loi du 15/11/22 prévoit un nouveau critère de discrimination « responsabilités familiales ». Jusqu'à présent, la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes (loi sur le genre) ne contenait qu'un seul critère protégé, à savoir le sexe. Le champ d'application de la loi assimilait un certain nombre de situations à ce critère protégé : la grossesse, la maternité, le genre, l'allaitement, la paternité, la comaternité, l'adoption et la procréation médicalement assistée.

Le critère protégé du sexe et ses différentes assimilations sont remplacés par un système de critères protégés multiples dans le cadre de la nouvelle loi. La modification introduit en fait onze critères protégés : le sexe, la grossesse, la procréation médicalement assistée, l'accouchement, l'allaitement, la maternité, les responsabilités familiales, l'identité de genre, l'expression de genre, les caractéristiques sexuelles et le changement de sexe.

Ce nouveau critère de « responsabilités familiales » englobe une série de situations qui existent déjà : l'adoption, la paternité et la comaternité. Mais cette notion est plus large, comme l'indique l'exposé des motifs de la nouvelle loi : « *la situation qui se présente lorsque des personnes ont des responsabilités à l'égard des enfants à charge ou d'enfants domiciliés avec elles, ou ont des proches qui ont besoin d'une forme d'assistance ou de soin de type social, familial ou émotionnel* ».

Les situations suivantes sont donc comprises dans la notion de responsabilités familiales : la situation des travailleurs qui demandent ou prennent le congé de naissance, le congé d'adoption, le congé parental, le congé palliatif, le congé d'aidant proche, l'absence pour raisons de force majeure et les formules souples de travail, mais aussi d'autres congés ou interruptions de carrière ayant pour motif de s'occuper d'un enfant ou d'un membre de la famille (comme le crédit-temps pour raison de soins) et, plus généralement, tous les travailleurs qui ont des responsabilités à l'égard de leurs enfants à charge et/ou d'autres membres de leur famille qui ont manifestement besoin de leurs soins ou de leur soutien, qu'ils aient ou non recours à un régime de congé à cette fin.

Dans le contexte de l'adoption, cela inclut également toute absence au cours de la procédure d'adoption.

L'exposé des motifs prévoit qu'un employeur dont il est prouvé qu'il a refusé de recruter un candidat à l'emploi parce que ce dernier a de jeunes enfants et qu'il a indiqué, au cours de l'entretien, qu'il souhaiterait peut-être prendre un congé parental ou un autre congé d'aidant à l'avenir, pourrait être condamné pour discrimination fondée sur la responsabilité familiale.

3.2 Maintien des droits en matière d'emploi

La loi prévoit également des protections supplémentaires concernant le maintien des droits en matière d'emploi.

Ainsi, à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé de naissance, d'un congé d'adoption ou d'un autre congé dans le cadre des responsabilités familiales, le travailleur a le droit de retrouver la même fonction. En cas d'impossibilité, l'employeur lui attribue une fonction équivalente ou similaire, qui est conforme à son contrat de travail ou à sa relation de travail.

De plus, le travailleur a le droit de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle il aurait eu droit durant son absence dans le cadre d'un congé de maternité, d'un congé de naissance, d'un congé d'adoption ou d'un autre congé dans le cadre des responsabilités familiales. Le travailleur a le droit de bénéficier de tous les droits acquis ou en cours d'acquisition durant la prise d'un congé de maternité, d'un congé de naissance, d'un congé d'adoption ou d'un autre congé dans le cadre des responsabilités familiales.

Toute personne victime d'une infraction à ces dispositions peut réclamer des dommages et intérêts forfaitaires de 6 mois de rémunération brute. La loi prévoit que ces dommages et intérêts forfaitaires peuvent être cumulés avec les indemnités de protection versées suite à la rupture d'une relation de travail, sauf disposition expresse contraire imposée par ou en vertu d'une loi.

Pourtant, les partenaires sociaux avaient unanimement déclaré ce qui suit dans l'avis 2315 : « *Le Conseil est d'avis que la règle de non-cumul telle que définie à l'article 24, alinéa 2 de la convention collective de travail n° 162 s'inscrit dans l'exception telle que prévue à l'article 12 du projet de loi portant modification de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, et de la loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.* »

En effet, ce cumul tel qu'il est prévu par la loi pose un problème de cohérence avec la mesure de la CCT n° 162, qui transpose le droit à demander une formule souple de travail. En effet, la CCT interdit le cumul entre l'indemnité forfaitaire et les indemnités de protection.

Les organisations patronales avaient demandé au législateur de maintenir la cohérence entre la CCT n° 162 et la loi en prévoyant également une interdiction de cumul dans la loi. Malheureusement, le législateur n'a pas donné suite à cette demande.

4 AR du 7/10/2022 transposant partiellement la directive (UE) 2019/1158

4.1 Adaptation du congé parental dans le secteur privé

4.1.1 Décision écrite et motivée (art. 2 ; art. 7)

Dans l'article 2/2 de l'arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle, inséré par l'arrêté royal du 5 mai 2019, les modifications suivantes sont apportées :

- 1) dans l'alinéa 2, le mot « motivée » est inséré entre les mots « l'employeur doit communiquer sa décision » et les mots « par écrit » ;
- 2) il est complété par un alinéa, rédigé comme suit : « L'absence de décision est assimilée à un accord de l'employeur. »

L'arrêté royal transpose les dispositions de la directive sur le droit au congé parental, principalement pour les travailleurs du secteur privé.

Il apporte un certain nombre de modifications aux formalités dans le cadre du droit au congé parental, notamment en ce qui concerne la décision de refus de l'employeur pour certains types de congé et la possibilité de report. En l'occurrence, l'absence de décision de l'employeur est assimilée à un accord de l'employeur.

4.1.2 Alternatives en cas de report (art. 3 ; art. 4 ; art. 8 et art. 9)

La nouveauté est qu'en cas de report de l'exercice du droit au congé parental, l'employeur doit proposer par écrit au travailleur une ou plusieurs alternatives à la prise du congé parental, consistant en une ou plusieurs autres formes et/ou périodes qui se situent en tout ou en partie entre les dates de début et de fin demandées par le travailleur. Le douzième ou le vingt et unième anniversaire peut être dépassé lorsque le congé est reporté à la suite d'une alternative offerte par l'employeur.

Cela s'applique sans préjudice du droit au congé parental qui prend cours au plus tard six mois après le mois où a été opéré le report motivé. Dans le cas où l'employeur propose une alternative, le travailleur a le droit de renoncer au droit de prendre le congé parental avant qu'il ne commence.

4.1.3 Au moins deux mois avec indemnités (art. 6)

Il garantit également qu'un travailleur a droit à au moins deux mois de congé parental avec indemnités. Le travailleur qui a pris un congé parental (non rémunéré) sur base de la convention collective de travail n° 64 du 29 avril 1997 peut toutefois prendre pour le même enfant, sur base de cet arrêté, encore une suspension totale de deux mois de l'exécution du contrat de travail ou son équivalent sous une autre forme.

5 CCT 162 Formules souples de travail

L'une des nouveautés de la directive 2019/1158/UE concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est l'introduction d'un nouveau droit pour le travailleur de demander une formule souple de travail dans le but de s'occuper d'un proche.

Il s'agit du droit de demander une adaptation du régime de travail ou des horaires de travail habituels. Le travailleur a, par exemple, le droit de demander d'adapter ses horaires de travail hebdomadaires au bureau ou de demander la réorganisation d'un emploi à mi-temps en deux jours et demi.

Si l'employeur refuse la demande du travailleur, il doit motiver sa décision par écrit dans un délai d'un mois. Comme pour toute autre demande de congé, le travailleur est protégé contre d'éventuelles représailles et le licenciement.

Les partenaires sociaux réunis au sein du Conseil national du travail ont conclu le 27 septembre 2022 la CCT n° 162 concernant ce nouveau droit à demander une formule souple de travail. Cette CCT remplace les dispositions légales supplétives.

Pour plus d'informations, voir la circulaire 2022-024

6 Next steps

La loi du 07/10/2022 entre en vigueur le 10/11/2022 (10 jours après la publication au Moniteur belge) et la loi du 15/11/22 le 19/1/23 (10 jours après la publication au Moniteur belge).

La directive européenne devait être transposée avant le 1er août 2022. Le retard de transposition est imputable aux autorités belges, qui devront en répondre auprès des autorités européennes. Les employeurs sont tenus par les nouvelles obligations légales en vertu du seul cadre juridique belge.

7 Annexes

Avis du CNT : <http://cnt-nar.be/AVIS/avis-2264.pdf>

https://www.feb.be/domaines-daction/securite--bien-etre-au-travail/securite--bien-etre-au-travail/directive-europeenne--equilibre-vie-professionnelle-et-vie-privee---nouveaux-regimes-de-conge_2022-04-27/

<https://dermagne.belgium.be/fr/il-est-temps-de-faciliter-la-vie-du-travailleur>

<https://sarahschlitz.be/egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes-la-vivaldi-veut-garantir-un-equilibre-entre-vie-privee-et-vie-professionnelle-des-travailleuses-et-travailleurs/>