

NOUVEAU DROIT À DES FORMULES SOUPLES DE TRAVAIL POUR LES TRAVAILLEURS AYANT DES RESPONSABILITÉS FAMILIALES

<p>Conditions</p>	<p>Dans le but de s'occuper d'un proche</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Soins pour un enfant à sa naissance, en cas d'adoption, de tutelle ou de placement familial de longue durée, jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 12 ans. 2. Soins personnels ou aide d'un membre déterminé du ménage ou de la famille pour une raison médicale grave. <p>⇒ Document(s) de preuve à l'appui du but invoqué au plus tard à la date de prise de cours de la formule souple de travail.</p> <p>Condition d'ancienneté</p> <ul style="list-style-type: none"> • Avoir au moins 6 mois d'ancienneté au moment de la demande écrite. • Pour les contrats à durée déterminée/contrats de remplacement successifs auprès du même employeur : les interruptions sont neutralisées pour le calcul de l'ancienneté.
<p>Formule souple de travail</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Adaptation des modalités de travail existantes: <ul style="list-style-type: none"> • le travail à distance (tel que le télétravail); • l'adaptation de l'horaire de travail; • la réduction du temps de travail. - Si ces modalités n'existent pas encore au sein de l'entreprise : procédure de concertation sociale au sein de l'organe compétent + début des discussions. - Possibilité pour les secteurs de créer un cadre, tout en respectant la condition d'ancienneté et les formules de travail introduites au niveau de l'entreprise. - Période de 12 mois maximum par demande. - Possibilité d'introduire plusieurs demandes au cours de la carrière.
<p>Demande du travailleur</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Demande écrite (lettre recommandée, remise de l'écrit dont le double est signé par l'employeur au titre d'accusé de réception, voie électronique moyennant un accusé de réception), trois mois à l'avance. - Mentions obligatoires:

	<ul style="list-style-type: none"> • le type de formule souple de travail ; • la référence expresse à la CCT n°162 ; • la date de prise de cours et de fin ; • le but de soins à prodiguer.
Réponse de l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> - Formalités <ul style="list-style-type: none"> • Réponse écrite dans le mois qui suit la demande. • Motivation écrite, sauf en cas d'acceptation. • Examen en tenant compte des besoins de l'entreprise et, autant que possible, des besoins du travailleur. - 4 décisions possibles: <ul style="list-style-type: none"> • Acceptation → modalités concrètes à convenir avec le travailleur ; • Report pour des raisons concrètes et justifiables liées au fonctionnement de l'entreprise → communiquer les raisons concrètes par écrit dans le mois qui suit la demande ; • Refus → communiquer les raisons concrètes par écrit dans le mois qui suit la demande ; • Contre-proposition motivée consistant en une autre formule souple de travail/une autre période d'exercice de la formule souple de travail → à fournir au travailleur dans le mois qui suit la demande écrite, le travailleur ayant la possibilité d'accepter ou de refuser la contre-proposition.
Conséquences	<p>Garanties pour les travailleurs</p> <ul style="list-style-type: none"> - Droit de retrouver ses modalités de travail de départ à l'issue de la période de formule souple ; - Protection contre les traitements défavorables liés aux responsabilités familiales (cf 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 demande une formule souple de travail, sauf pour des motifs qui sont étrangers à celle-ci (renversement de la charge de la preuve) ; - A partir de l'introduction de la demande écrite jusqu'à deux mois après la date de fin de la formule souple de travail ou deux mois après le refus. - Sanction: indemnité correspondant à 2 à 3 mois de rémunération.

Interdiction de cumul

Protection contre le licenciement

- L'employeur ne peut pas licencier un travailleur qui demande une formule souple de travail, sauf pour des motifs qui sont étrangers à celle-ci (renversement de la charge de la preuve) ;
- Assimilation à un licenciement : toute mesure préparatoire prise pendant la formule souple de travail ;
- A partir de l'introduction de la demande écrite jusqu'à deux mois après la date de fin de la formule souple de travail ou deux mois après le refus.
- **Sanction**: indemnité correspondant à 4 à 6 mois de rémunération.

Les indemnités ci-dessus ne sont pas cumulables:

- entre elles;
- avec toute autre indemnité due par l'employeur à la suite de la rupture du contrat de travail, en ce compris l'indemnité pour licenciement abusif (à l'exception d'une indemnité compensatoire de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire payée en plus des allocations sociales) ;
- avec les mêmes indemnités prévues dans la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les hommes et les femmes en cas de discrimination fondée sur le critère protégé des "responsabilités familiales" (à ajouter à la loi sur la discrimination).