

Meilleure conciliation entre vie professionnelle et privée

Le droit des salariés de demander des formes souples de travail

A partir du 21 août 2023, le Code du Travail prévoit que les salariés ont le droit de demander des formes souples de travail. Cela donne aux salariés de nouvelles possibilités de mieux concilier leur vie professionnelle et privée.

Conditions



Chaque salarié a droit à un entretien avec son employeur pour demander des formules souples de travail à condition de :

- » justifier d'une ancienneté de service continue auprès du même employeur d'au moins 6 mois, et ;
- » être parent d'un enfant n'ayant pas encore atteint l'âge de 9 ans, ou ;
- » apporter des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de famille (mère, père, conjoint, partenaire, fille ou fils) ou à une personne qui vit dans le même ménage et qui nécessite des soins ou une aide considérables pour raison médicale grave.

Les formules souples de travail



Le salarié peut demander d'aménager son régime de travail, sous forme, notamment :

- » d'un recours au travail à distance,
- » des horaires de travail flexibles ou
- » d'une réduction du temps de travail.

Durée



La période fixée pour profiter des formes souples de travail ne peut pas dépasser la durée de 1 an.

Procédure



L'employeur doit examiner la demande de formules souples de travail et y répondre dans un délai de 1 mois en tenant compte de son propre besoin et de ceux du salarié.

Si l'employeur refuse l'octroi ou décide le report de la demande, il doit faire parvenir les motifs de refus ou du report de la demande au salarié demandeur par lettre recommandée avec avis de réception.

En cas d'accord entre les parties, le salarié a le droit de revenir au régime de travail de départ à la fin de la période convenue pour les formules souples de travail accordées.

Le salarié a également 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.

Dans ce cas, l'employeur doit examiner la demande visant à revenir plus tôt au régime de travail de départ et y répond dans un délai de 1 mois en tenant compte à la fois de ses propres besoins et de ceux du salarié.

Protection du salarié



Pendant toute la période convenue pour les formules souples de travail, l'employeur est tenu de conserver l'emploi du salarié ou, en cas d'impossibilité, un emploi similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'un salaire au moins équivalent.

La durée de cette période est prise en compte dans la détermination des droits liés à l'ancienneté.

Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de cette période.

Le salarié ne peut pas faire l'objet de représailles ou d'un traitement moins favorable au motif d'avoir formulé une demande ou d'avoir bénéficié des formules souples de travail lui accordées.

L'employeur n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable au motif que ce dernier a demandé ou bénéficié de plusieurs formules souples de travail.



Avoir un temps d'avance sur demain, c'est adapter le temps de travail.

Le LCGB propose des solutions efficaces pour un meilleur aménagement du temps de travail des salariés de tout secteur.

Découvrez nos valeurs et engagements :

