

# WETTEN, DECRETEN, ORDONNANTIES EN VERORDENINGEN LOIS, DECRETS, ORDONNANCES ET REGLEMENTS

## FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

[2022/206297]

7 OKTOBER 2022. — Wet tot gedeeltelijke omzetting van de 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 en tot regeling van een aantal andere aspecten op het vlak van de verloven (1)

FILIP, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

De Kamer van volksvertegenwoordigers heeft aangenomen en Wij bekrachtigen hetgeen volgt:

### HOOFDSTUK I. — Algemene bepalingen

**Artikel 1.** Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

**Art. 2.** Deze wet voorziet in de gedeeltelijke omzetting van de 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.

### HOOFDSTUK II. — Wijzigingen van de Arbeidswet van 16 maart 1971

**Art. 3.** In artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 12 juni 2020, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het zesde lid worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) de woorden "de vader" worden telkens vervangen door de woorden "de vader of de meemoeder";

b) de woorden "eerste tot vijfde lid" worden vervangen door de woorden "eerste tot zevende lid";

2° het achtste lid wordt aangevuld met de volgende zin:

"Op verzoek van de werknemer stelt de werkgever hem schriftelijk in kennis van deze redenen.";

3° het artikel wordt aangevuld met een lid, luidende:

"Voor de toepassing van het zevende tot het tiende lid wordt gelijkgesteld met een ontslag door de werkgever tijdens de periode van bescherming zoals bedoeld in het zevende lid, elke handeling van de werkgever na afloop van deze periode die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking en waarvoor tijdens deze periode enige voorbereiding werd getroffen. Onder het treffen van enige voorbereiding wordt eveneens begrepen, het nemen van de ontslagbeslissing."

**Art. 4.** Artikel 40 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wetten van 3 april 1995 en 22 december 2008, wordt aangevuld met een lid, luidende:

"Voor de toepassing van dit artikel wordt gelijkgesteld met een ontslag door de werkgever tijdens de periode van bescherming zoals bedoeld in het eerste lid, elke handeling van de werkgever na afloop van deze periode die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking en waarvoor tijdens deze periode enige voorbereiding werd getroffen. Onder het treffen van enige voorbereiding wordt eveneens begrepen, het nemen van de ontslagbeslissing."

**Art. 5.** In dezelfde wet wordt een artikel 40bis ingevoegd, luidende:

"Art. 40bis. § 1. Wanneer de werknemster wiens werkgever op de hoogte is van haar zwangerschap of bevalling, haar arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid of dienstbetrekking voor een bepaalde tijd niet hernieuwd ziet, wordt deze niet-hernieuwing geacht verband te houden met de zwangerschap of bevalling.

Op verzoek van de werknemster stelt de werkgever haar schriftelijk in kennis van de redenen voor de niet-hernieuwing. De werkgever dient te bewijzen dat de niet-hernieuwing van de betrokken arbeidsovereenkomst of dienstbetrekking vreemd is aan de zwangerschap of de bevalling.

## SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

[2022/206297]

7 OCTOBRE 2022. — Loi transposant partiellement 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, et réglementant certains autres aspects relatifs aux congés (1)

PHILIPPE, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

La Chambre des représentants a adopté et Nous sanctionnons ce qui suit:

### CHAPITRE 1<sup>er</sup>. — Dispositions générales

**Article 1<sup>er</sup>.** La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

**Art. 2.** La présente loi transpose partiellement 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.

### CHAPITRE II. — Modifications de la loi sur le travail du 16 mars 1971

**Art. 3.** À l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, modifié en dernier lieu par la loi du 12 juin 2020, les modifications suivantes sont apportées:

1° à l'alinéa 6, les modifications suivantes sont apportées:

a) les mots "le père" sont chaque fois remplacés par les mots "le père ou la coparente";

b) les mots "alinéas 1 à 5" sont remplacés par les mots "alinéas 1 à 7";

2° l'alinéa 8 est complété par la phrase suivante:

"À la demande du travailleur, l'employeur l'informe par écrit de ces motifs.";

3° l'article est complété par un alinéa, rédigé comme suit:

"Pour l'application des alinéas 7 à 10, est assimilé à un licenciement par l'employeur pendant la période de protection, tel que visé à l'alinéa 7, tout acte de l'employeur postérieur à cette période qui vise à mettre unilatéralement fin à la relation de travail et pour lequel des mesures préparatoires ont été prises durant cette période. Par la prise de mesures préparatoires, on entend aussi la prise de la décision de licencier."

**Art. 4.** L'article 40 de la même loi, modifié par les lois des 3 avril 1995 et 22 décembre 2008, est complété par un alinéa, rédigé comme suit:

"Pour l'application du présent article, est assimilé à un licenciement par l'employeur pendant la période de protection, tel que visé à l'alinéa 1<sup>er</sup>, tout acte de l'employeur à l'issue de cette période qui tend à mettre unilatéralement fin à la relation de travail et pour lequel des mesures préparatoires ont été prises durant cette période. Par la prise de mesures préparatoires, on entend également le fait de prendre la décision de licencier."

**Art. 5.** Dans la même loi, il est inséré un article 40bis, rédigé comme suit:

"Art. 40bis. § 1<sup>er</sup>. Lorsque la travailleuse dont l'employeur est informé de la grossesse ou de l'accouchement, voit son contrat de travail pour l'exécution d'un travail temporaire ou sa relation de travail à durée déterminée non renouvelé, ce non-renouvellement est présumé être lié à la grossesse ou à l'accouchement.

À la demande de la travailleuse, l'employeur lui donne connaissance par écrit des motifs du non-renouvellement. L'employeur doit prouver que le non-renouvellement du contrat de travail ou de la relation de travail en question est étranger à la grossesse ou à l'accouchement.

Zo de ingeroepen reden tot staving van de niet-hernieuwing van de betrokken arbeidsovereenkomst of dienstbetrekking niet vreemd is aan de zwangerschap of de bevalling, of bij ontstentenis van reden, zal de werkgever aan de werknemer een forfaitaire vergoeding betalen die gelijk is aan het brutoloon voor drie maanden.

§ 2. Wanneer de werknemer die zijn werkgever in kennis heeft gesteld van de omzetting van het moederschapsverlof bedoeld in artikel 39, zesde lid, zijn arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid of dienstbetrekking voor een bepaalde tijd niet hernieuwd ziet, wordt deze niet-hernieuwing geacht verband te houden met de opname van het omgezet moederschapsverlof.

Op verzoek van de werknemer stelt de werkgever hem schriftelijk in kennis van de redenen voor de niet-hernieuwing. De werkgever dient te bewijzen dat de niet-hernieuwing van de betrokken arbeidsovereenkomst of dienstbetrekking vreemd is aan de opname van het omgezet moederschapsverlof.

Zo de ingeroepen reden tot staving van de niet-hernieuwing van de betrokken arbeidsovereenkomst of dienstbetrekking niet vreemd is aan de opname van het omgezet moederschapsverlof, of bij ontstentenis van reden, zal de werkgever aan de werknemer een forfaitaire vergoeding betalen die gelijk is aan het brutoloon voor drie maanden.

§ 3. Voor de toepassing van dit artikel wordt de gebruiker van een uitzendkracht beschouwd als de werkgever.”.

### HOOFDSTUK III. — *Wijzigingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten*

**Art. 6.** In artikel 30 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, laatstelijk gewijzigd bij wet van 20 december 2020, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 2 worden het eerste lid en het tweede lid vervangen als volgt:

“De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te zijn, ter gelegenheid van de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs zijn zijde vaststaat, gedurende vijftien dagen, door hem te kiezen binnen vier maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling.

Het recht op vijftien dagen geboorteverlof, zoals bedoeld in het eerste lid, wordt opgetrokken tot twintig dagen voor de geboortes die plaatsvinden vanaf 1 januari 2023.”;

2° in paragraaf 2, derde lid, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- a) de bepaling onder 1° wordt opgeheven;
- b) de bepaling onder 3° wordt aangevuld met de volgende zin:

“De voorwaarde onder 2° en 3° inzake de hoofdverblijfplaats van het kind is niet van toepassing wanneer het kind levenloos wordt geboren.”;

3° in paragraaf 2, vierde lid, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- a) het woord “verlof” wordt telkens vervangen door het woord “geboorteverlof”;
- b) het woord “1°,” wordt opgeheven;

4° in paragraaf 2, vijfde lid tot zevende lid, wordt het woord “verlof” telkens vervangen door het woord “geboorteverlof”;

5° in paragraaf 2, negende lid, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- a) de woorden “zeven dagen” worden vervangen door de woorden “twaalf dagen”;
- b) de woorden “1° en 2°,” worden opgeheven;

6° er wordt een paragraaf 3/1 ingevoegd, luidende:

“§ 3/1. De werknemer die gebruik wenst te maken van het recht op geboorteverlof, zoals bedoeld in paragraaf 2, stelt zijn werkgever hier vooraf van in kennis.”;

7° in paragraaf 4, eerste lid, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) het woord “vaderschapsverlof” wordt telkens vervangen door het woord “geboorteverlof”;

b) de woorden “van de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever en eindigt drie maanden na die kennisgeving” worden vervangen door de woorden “van de kennisgeving aan de werkgever en uiterlijk op de eerste dag van het geboorteverlof en eindigt vijf maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling”;

Si le motif invoqué à l’appui du non-renouvellement du contrat de travail ou de la relation de travail en question n’est pas étranger à la grossesse ou à l’accouchement, ou à défaut de motif, l’employeur payera à la travailleuse une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de trois mois.

§ 2. Lorsque le travailleur qui a informé son employeur de la conversion du congé de maternité visée à l’article 39, alinéa 6, voit son contrat de travail pour l’exécution d’un travail temporaire ou sa relation de travail à durée déterminée non renouvelé, ce non-renouvellement est présumé être lié à la prise du congé de maternité converti.

À la demande du travailleur, l’employeur lui donne connaissance par écrit des motifs du non-renouvellement. L’employeur doit prouver que le non-renouvellement du contrat de travail ou de la relation de travail en question est étranger à la prise du congé de maternité converti.

Si le motif invoqué à l’appui du non-renouvellement du contrat de travail ou de la relation de travail en question n’est pas étranger à la prise du congé de maternité converti, ou à défaut de motif, l’employeur payera au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de trois mois.

§ 3. Pour l’application du présent article, l’utilisateur d’un travailleur intérimaire est considéré comme l’employeur.”.

### CHAPITRE III. — *Modifications de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail*

**Art. 6.** À l’article 30 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, modifié en dernier lieu par la loi du 20 décembre 2020, les modifications suivantes sont apportées:

1° dans le paragraphe 2, les alinéas 1<sup>er</sup> et 2 sont remplacés comme suit:

“Le travailleur a le droit de s’absenter de son travail à l’occasion de la naissance d’un enfant dont la filiation est établie à son égard, pendant quinze jours, à choisir par lui dans les quatre mois à dater du jour de l’accouchement.

Le droit à quinze jours de congé de naissance, tel que visé à l’alinéa 1<sup>er</sup>, est étendu à vingt jours pour les naissances qui ont lieu à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023.”;

2° au paragraphe 2, alinéa 3, les modifications suivantes sont apportées:

- a) le 1° est abrogé;
- b) le 3° est complété par la phrase suivante:

“La condition du 2° et du 3° relative à la résidence principale de l’enfant n’est pas applicable lorsque l’enfant est mort-né.”;

3° au paragraphe 2, alinéa 4, les modifications suivantes sont apportées:

- a) le mot “congé” est chaque fois remplacé par les mots “congé de naissance”;
- b) les mots “du 1°,” sont abrogés;

4° dans le paragraphe 2, alinéas 5 à 7, le mot “congé” est chaque fois remplacé par les mots “congé de naissance”;

5° au paragraphe 2, alinéa 9, les modifications suivantes sont apportées:

- a) les mots “sept jours” sont remplacés par les mots “douze jours”;
- b) les mots “1° et 2°,” sont abrogés;

6° un paragraphe 3/1 est inséré, rédigé comme suit:

“§ 3/1. Le travailleur qui souhaite faire usage du droit au congé de naissance, visé au paragraphe 2, en informe son employeur au préalable.”;

7° au paragraphe 4, alinéa 1<sup>er</sup>, les modifications suivantes sont apportées:

a) les mots “congé de paternité” sont chaque fois remplacés par les mots “congé de naissance”;

b) les mots “de l’avertissement écrit à l’employeur et qui prend fin trois mois après cet avertissement” sont remplacés par les mots “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”;

8° paragraaf 4, tweede lid, wordt aangevuld met de volgende zin:

“Op verzoek van de werknemer stelt de werkgever hem er schriftelijk van in kennis.”;

9° in paragraaf 4, derde lid, worden de woorden “loon voor drie maanden” vervangen door de woorden “brutoloon voor zes maanden”;

10° paragraaf 4 wordt aangevuld met een lid, luidende:

“Voor de toepassing van deze paragraaf wordt gelijkgesteld met een ontslag door de werkgever tijdens de periode van bescherming zoals bedoeld in het eerste lid, elke handeling van de werkgever na afloop van deze periode die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst van de werknemer en waarvoor tijdens deze periode enige voorbereiding werd getroffen. Onder het treffen van enige voorbereiding wordt eveneens begrepen, het nemen van de ontslagbeslissing.”;

11° het artikel wordt aangevuld met een paragraaf 5, luidende:

“§ 5. Wanneer de werknemer wiens werkgever op de hoogte is van de geboorte van een kind voor wie de werknemer gerechtigd is op geboorteverlof als bedoeld in paragraaf 2, zijn arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid of zijn arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd niet hernieuwd ziet, wordt deze niet-hernieuwing geacht verband te houden met de geboorte van het kind.

Op verzoek van de werknemer stelt de werkgever hem schriftelijk in kennis van de redenen voor de niet-hernieuwing. De werkgever dient te bewijzen dat de niet-hernieuwing van de betrokken arbeidsovereenkomst vreemd is aan de geboorte van het kind.

Zo de ingeroepen reden tot staving van de niet-hernieuwing van de betrokken arbeidsovereenkomst niet vreemd is aan de geboorte van het kind, of bij ontstentenis van reden, zal de werkgever aan de werknemer een forfaitaire vergoeding betalen die gelijk is aan het brutoloon voor drie maanden.

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt de gebruiker van een uitzendkracht beschouwd als de werkgever.”.

**Art. 7.** In artikel 30bis van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 29 mei 1991, waarvan de bestaande tekst paragraaf 1 zal vormen, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° het huidige tweede lid wordt aangevuld met de volgende zin:

“De aldus vastgestelde duur van de afwezigheid bedraagt minstens tien werkdagen per kalenderjaar.”;

2° het artikel wordt aangevuld met een paragraaf 2, luidende:

“§ 2. De werknemer heeft het recht om, in het kader van paragraaf 1, van het werk afwezig te zijn gedurende maximaal vijf, al dan niet aaneensluitende, dagen per kalenderjaar, met het oog op het verlenen van persoonlijke zorg of steun aan een gezinslid of een familielid dat om een ernstige medische reden behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun, volgens de voorwaarden en regels waarin deze paragraaf voorziet.

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt verstaan onder:

1° gezinslid: elke persoon die samenwoont met de werknemer;

2° familielid: de echtgenoot van de werknemer of de persoon met wie de werknemer wettelijk samenwoont, zoals geregeld door de artikelen 1475 en volgende van het oud Burgerlijk Wetboek, alsook de bloedverwanten tot de eerste graad van de werknemer;

3° een ernstige medische reden als gevolg waarvan men behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun: 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;

4° zorg of steun: elke vorm van sociale, familiale of emotionele bijstand of verzorging.

De werknemer die gebruik wenst te maken van het recht op zorgverlof, zoals bedoeld in deze paragraaf, stelt zijn werkgever hier vooraf van in kennis.

De werknemer bezorgt de werkgever ter staving van zijn afwezigheid zo spoedig mogelijk een attest dat in het kalenderjaar waarin het zorgverlof wordt opgenomen door de behandelend arts van het betrokken gezinslid of familielid is afgeleverd en waaruit blijkt dat dit gezinslid of familielid om een ernstige medische reden behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun. Dit attest mag de medische reden zelf niet vermelden.

Het recht op zorgverlof dat op basis van deze paragraaf wordt opgenomen, wordt aangerekend op het verlof om dwingende redenen bedoeld in paragraaf 1.

8° le paragraphe 4, alinéa 2, est complété par la phrase suivante:

“À la demande du travailleur, l’employeur lui en donne connaissance par écrit.”;

9° dans le paragraphe 4, alinéa 3, les mots “la rémunération de trois mois” sont remplacés par les mots “la rémunération brute de six mois”;

10° le paragraphe 4 est complété par un alinéa, rédigé comme suit:

“Pour l’application de ce paragraphe, est assimilé à un licenciement par l’employeur pendant la période de protection, tel que visé à l’alinéa 1<sup>er</sup>, tout acte de l’employeur à l’issue de cette période qui tend à mettre unilatéralement fin au contrat de travail du travailleur et pour lequel des mesures préparatoires ont été prises durant cette période. Par la prise de mesures préparatoires, on entend également le fait de prendre la décision de licencier.”.

11° l’article est complété par un paragraphe 5, rédigé comme suit:

“§ 5. Lorsque le travailleur dont l’employeur est informé de la naissance d’un enfant pour qui le travailleur a droit à un congé de naissance visé au paragraphe 2, voit son contrat de travail pour l’exécution d’un travail temporaire ou son contrat de travail à durée déterminée non renouvelé, ce non-renouvellement est présumé être lié à la naissance de l’enfant.

À la demande du travailleur, l’employeur lui donne connaissance par écrit des motifs du non-renouvellement. L’employeur doit prouver que le non-renouvellement du contrat de travail concerné est étranger à la naissance de l’enfant.

Si le motif invoqué à l’appui du non-renouvellement du contrat de travail en question n’est pas étranger à la naissance de l’enfant, ou à défaut de motif, l’employeur payera au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de trois mois.

Pour l’application du présent paragraphe, l’utilisateur d’un travailleur intérimaire est considéré comme l’employeur.”.

**Art. 7.** À l’article 30bis de la même loi, inséré par la loi du 29 mai 1991, dont le texte actuel formera le paragraphe 1<sup>er</sup>, les modifications suivantes sont apportées:

1° l’alinéa 2 actuel est complété par la phrase suivante:

“La durée de l’absence ainsi fixée compte au moins dix jours de travail par année civile.”;

2° l’article est complété par un paragraphe 2, rédigé comme suit:

“§ 2. Le travailleur a le droit, dans le cadre du paragraphe 1<sup>er</sup>, de s’absenter du travail pendant au maximum cinq jours, consécutifs ou non, par année civile, afin de fournir des soins personnels ou une aide personnelle à un membre du ménage ou de la famille qui, pour une raison médicale grave, nécessite des soins ou une aide considérables, suivant les conditions et règles prévues par le présent paragraphe.

Pour l’application de ce paragraphe, on entend par:

1° membre du ménage: toute personne cohabitant avec le travailleur;

2° membre de la famille: le conjoint du travailleur ou la personne avec qui le travailleur cohabite légalement, au sens des articles 1475 et suivants de l’ancien Code civil, de même que les parents du travailleur jusqu’au premier degré;

3° une raison médicale grave rendant nécessaires des soins ou une aide considérables: 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 estime qu’il nécessite des soins ou une aide considérables;

4° soins ou aide: toute forme d’assistance ou de soin de type social, familial ou émotionnel.

Le travailleur qui souhaite faire usage du droit au congé d’aidant, tel que visé au présent paragraphe, en informe son employeur au préalable.

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. Cette attestation ne peut pas indiquer la raison médicale elle-même.

Le droit au congé d’aidant exercé sur la base du présent paragraphe est imputé sur le congé pour raisons impérieuses visé au paragraphe 1<sup>er</sup>.

De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, een uitkering toekennen voor elke dag zorgverlof, als bedoeld in deze paragraaf, waarvoor de werknemer niet gerechtigd is op loon in het kader van paragraaf 1, het bedrag van deze uitkering bepalen, alsmede de nadere voorwaarden en regelen tot toekenning ervan.

De werkgever stelt geen handelingen die ertoe strekken eenzijdig een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst van de werknemer die gebruik maakt van zijn recht op zorgverlof, zoals bedoeld in deze paragraaf, gedurende een periode die ingaat op het ogenblik van de kennisgeving aan de werkgever, en uiterlijk op de dag van de opname van dit zorgverlof, en eindigt een maand na de opname ervan, behalve om redenen die vreemd zijn aan de opname van het zorgverlof.

De werkgever dient te bewijzen dat zulke redenen voorhanden zijn. Op verzoek van de werknemer stelt de werkgever hem er schriftelijk van in kennis.

Zo de ingeroepen reden tot staving van het ontslag niet beantwoordt aan het bepaalde in het zevende lid, of bij ontstentenis van reden, betaalt de werkgever aan de werknemer een forfaitaire vergoeding gelijk aan het brutoloon voor zes maanden, onverminderd de vergoedingen verschuldigd in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst.

Voor de toepassing van het zevende tot en met het negende lid wordt gelijkgesteld met een ontslag door de werkgever tijdens de periode van bescherming zoals bedoeld in het zevende lid, elke handeling van de werkgever na afloop van deze periode die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst van de werknemer en waarvoor tijdens deze periode enige voorbereiding werd getroffen. Onder het treffen van enige voorbereiding wordt eveneens begrepen, het nemen van de ontslagbeslissing.”.

**Art. 8.** In artikel 30ter van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 9 juli 2004 en laatstelijk gewijzigd bij de wet van 14 december 2018, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 4, derde lid, worden de woorden “loon voor drie maanden” vervangen door de woorden “brutoloon voor zes maanden”;

2° het artikel wordt aangevuld met een paragraaf 5, luidende:

” § 5. Wanneer de werknemer die zijn werkgever overeenkomstig paragraaf 3, eerste en tweede lid, op de hoogte heeft gebracht van de opname van het adoptieverlof, zijn arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid of zijn arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd niet hernieuwd ziet, wordt deze niet-hernieuwing geacht verband te houden met de opname van het adoptieverlof.

Op verzoek van de werknemer stelt de werkgever hem schriftelijk in kennis van de redenen voor de niet-hernieuwing. De werkgever dient te bewijzen dat de niet-hernieuwing van de betrokken arbeidsovereenkomst vreemd is aan de opname van het adoptieverlof.

Zo de ingeroepen reden tot staving van de niet-hernieuwing van de betrokken arbeidsovereenkomst niet vreemd is aan de opname van het adoptieverlof, of bij ontstentenis van reden, zal de werkgever aan de werknemer een forfaitaire vergoeding betalen die gelijk is aan het brutoloon voor drie maanden.

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt de gebruiker van een uitzendkracht beschouwd als de werkgever.”.

**Art. 9.** In artikel 38, § 1, eerste lid, van dezelfde wet, gewijzigd bij de wetten van 29 november 1983 en 26 december 2013, worden de woorden “, 30, § 2, 30bis, 30ter” ingevoegd tussen de woorden “de artikelen 28, 1°, 2° en 5°” en de woorden “en 31”.

**Art. 10.** In artikel 39 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wetten van 26 december 2013 en 20 december 2016, wordt een paragraaf 2/1 ingevoegd, luidende:

” § 2/1. Wanneer een einde wordt gemaakt aan de arbeidsovereenkomst tijdens een periode van vermindering van de arbeidsprestaties in het kader van hoofdstuk IV, afdeling 5, van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en voor zover deze wijziging van de arbeidsvoorwaarden niet voor onbepaalde tijd werd gesloten, wordt begrepen onder “lopend loon” in de zin van paragraaf 1, het loon waarop de werknemer op basis van zijn arbeidsovereenkomst recht zou hebben gehad indien hij zijn arbeidsprestaties niet had verminderd.”.

**Art. 11.** In artikel 57 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wetten van 9 juli 2004 en 26 december 2013, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° de woorden “of krachtens” worden ingevoegd tussen de woorden “zoals bepaald bij” en de woorden “de artikelen”;

2° het woord “30ter” wordt vervangen door de woorden “30ter, 30sexies”.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, octroyer une allocation pour chaque jour de congé d’aidant, tel que visé au présent paragraphe, pour lequel le travailleur n’a pas droit à une rémunération dans le cadre du paragraphe 1<sup>er</sup>, et déterminer le montant de cette allocation ainsi que les conditions particulières et les modalités d’octroi de celle-ci.

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, tel que visé au présent paragraphe, 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.

L’employeur doit prouver l’existence de ces motifs. À la demande du travailleur, l’employeur lui en donne connaissance par écrit.

Si le motif invoqué à l’appui du licenciement ne répond pas aux prescriptions de l’alinéa 7, ou à défaut 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.

Pour l’application des alinéas 7 à 9 inclus, est assimilé à un licenciement par l’employeur pendant la période de protection, tel que visé à l’alinéa 7, 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. Par la prise de mesures préparatoires ont entend également le fait de prendre la décision de licencier.”.

**Art. 8.** À l’article 30ter de la même loi, inséré par la loi du 9 juillet 2004 et modifié en dernier lieu par la loi du 14 décembre 2018, les modifications suivantes sont apportées:

1° dans le paragraphe 4, alinéa 3, les mots “de trois mois” sont remplacés par les mots “brute de six mois”;

2° l’article est complété par un paragraphe 5, rédigé comme suit:

” § 5. Lorsque le travailleur qui a averti son employeur de la prise du congé d’adoption conformément au paragraphe 3, alinéas 1<sup>er</sup> et 2, voit son contrat de travail pour l’exécution d’un travail temporaire ou son contrat de travail à durée déterminée non renouvelé, ce non-renouvellement est présumé être lié à la prise du congé d’adoption.

À la demande du travailleur, l’employeur lui donne connaissance par écrit des motifs du non-renouvellement. L’employeur doit prouver que le non-renouvellement du contrat de travail concerné est étranger à la prise du congé d’adoption.

Si le motif invoqué à l’appui du non-renouvellement du contrat de travail en question n’est pas étranger à la prise du congé d’adoption, ou à défaut de motif, l’employeur payera au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de trois mois.

Pour l’application du présent paragraphe, l’utilisateur d’un travailleur intérimaire est considéré comme l’employeur.”.

**Art. 9.** Dans l’article 38, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, de la même loi, modifié par les lois des 29 novembre 1983 et 26 décembre 2013, les mots “, 30, § 2, 30bis, 30ter” sont insérés entre les mots “des articles 28, 1°, 2° et 5°” et les mots “et 31”.

**Art. 10.** Dans l’article 39 de la même loi, modifié par les lois des 26 décembre 2013 et 20 décembre 2016, il est inséré un paragraphe 2/1, rédigé comme suit:

” § 2/1. Lorsqu’il est mis fin au contrat de travail durant une période de réduction des prestations de travail dans le cadre du chapitre IV, section 5, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales 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” au sens du paragraphe 1<sup>er</sup>, la rémunération à laquelle le travailleur aurait eu droit en vertu de son contrat de travail s’il n’avait pas réduit ses prestations de travail.”.

**Art. 11.** À l’article 57 de la même loi, modifié par les lois des 9 juillet 2004 et 26 décembre 2013, les modifications suivantes sont apportées:

1° les mots “ou en vertu des” sont insérés entre les mots “telles qu’elles sont définies aux” et “articles”;

2° le mot “30ter” est remplacé par les mots “30ter, 30sexies”.

**Art. 12.** In artikel 138 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd bij de wet van 6 september 2018, worden de woorden "de artikelen 30ter, 30quater en 30sexies" vervangen door de woorden "de artikelen 30, § 2, 30bis, § 2, 30ter, 30quater en 30sexies".

HOOFDSTUK IV. — *Wijziging van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders*

**Art. 13.** Artikel 7, § 1, derde lid, van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 14 december 2018, wordt aangevuld met de bepaling onder zg), luidende:

"zg) de uitbetaling verzekeren van de uitkeringen toegekend wegens zorgverlof als bedoeld in artikel 30bis, § 2, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten."

HOOFDSTUK V. — *Wijzigingen van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen*

**Art. 14.** In artikel 100ter van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, hersteld bij de wet van 17 mei 2019, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1 worden in de Franse tekst de woorden "nécessitant une aide" ingevoegd tussen de woorden "d'une personne" en de woorden ", a droit à la suspension";

2° in paragraaf 2 worden de woorden "die een persoon met een grote zorgbehoefte bijstaat" opgeheven.

**Art. 15.** Artikel 101 van dezelfde wet, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 17 mei 2019, wordt vervangen als volgt:

"Art. 101. § 1. Wanneer de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt geschorst of de arbeidsprestaties worden verminderd in het kader van deze afdeling, uitgezonderd onderafdeling 3bis, mag de werkgever geen handeling verrichten die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking, behalve om redenen die vreemd zijn aan deze schorsing of vermindering van de arbeidsprestaties.

Dit verbod gaat in:

— de dag van het akkoord of;

— de dag van de aanvraag in geval van toepassing van de artikelen 100bis, 100ter en 105, § 1, evenals in alle gevallen waarbij de werknemer een recht op loopbaanonderbreking kan invoeren.

Dit verbod eindigt drie maanden na het einde van de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of de vermindering van de arbeidsprestaties. Wanneer de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of de vermindering van de arbeidsprestaties geen aanvang heeft genomen, eindigt dit verbod een maand na de aangevraagde begindatum.

De werkgever dient te bewijzen dat de redenen zoals bedoeld in het eerste lid voorhanden zijn. Op verzoek van de werknemer stelt de werkgever hem er schriftelijk van in kennis.

§ 2. Zo de ingeroepen reden tot staving van het ontslag niet beantwoordt aan het bepaalde in paragraaf 1, eerste lid, of bij ontstentenis van reden, betaalt de werkgever aan de werknemer een forfaitaire vergoeding gelijk aan het brutoloon voor zes maanden, onverminderd de vergoedingen verschuldigd in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst.

Deze vergoeding mag niet worden samen genomen met andere vergoedingen die zijn bepaald in het kader van een bijzondere beschermingsprocedure tegen ontslag.

§ 3. Voor de toepassing van dit artikel wordt gelijkgesteld met een ontslag door de werkgever tijdens de periode van bescherming zoals bedoeld in paragraaf 1, eerste tot derde lid, elke handeling van de werkgever na afloop van deze periode die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking en waarvoor tijdens deze periode enige voorbereiding werd getroffen. Onder het treffen van enige voorbereiding wordt eveneens begrepen, het nemen van de ontslagbeslissing."

**Art. 16.** In artikel 102ter van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 17 mei 2019, worden in de Franse tekst de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1, tweede lid, worden de woorden ", alinéa 1<sup>er</sup>" ingevoegd tussen de woorden "prévue à l'article 100ter, § 3" en de woorden ", est équivalente à";

2° in paragraaf 3, tweede lid, worden de woorden "sur une période" vervangen door de woorden "au cours de la période".

**Art. 12.** Dans l'article 138 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, inséré par la loi du 6 septembre 2018, les mots "des articles 30ter, 30quater et 30sexies" sont remplacés par les mots "des articles 30, § 2, 30bis, § 2, 30ter, 30quater et 30sexies".

CHAPITRE IV. — *Modification de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs*

**Art. 13.** L'article 7, § 1<sup>er</sup>, alinéa 3, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, modifié en dernier lieu par la loi du 14 décembre 2018, est complété par la disposition du zg), rédigé comme suit:

"zg) assurer le paiement des allocations octroyées pour congé d'aidant, tel que visé à l'article 30bis, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail."

CHAPITRE V. — *Modifications de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales*

**Art. 14.** À l'article 100ter de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, rétabli par la loi du 17 mai 2019, les modifications suivantes sont apportées:

1° dans le paragraphe 1<sup>er</sup>, les mots "nécessitant une aide" sont insérés entre les mots "d'une personne" et les mots ", a droit à la suspension";

2° dans le paragraphe 2, les mots "aidant une personne en situation de grande dépendance" sont abrogés.

**Art. 15.** L'article 101 de la même loi, modifié en dernier lieu par la loi du 17 mai 2019, est remplacé comme suit:

"Art. 101. § 1<sup>er</sup>. Lorsque l'exécution du contrat de travail est suspendue ou lorsque les prestations de travail sont réduites dans le cadre de la présente section, à l'exception de la sous-section 3bis, l'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre unilatéralement fin à la relation de travail, sauf pour des motifs étrangers à cette suspension ou réduction des prestations de travail.

Cette interdiction prend cours:

— le jour de l'accord ou;

— le jour de la demande en cas d'application des articles 100bis, 100ter et 105, § 1<sup>er</sup>, ainsi que dans tous les cas où le travailleur peut invoquer un droit à l'interruption de carrière.

Cette interdiction prend fin trois mois après la fin de la suspension de l'exécution du contrat de travail ou de la réduction des prestations de travail. Lorsque la suspension de l'exécution du contrat de travail ou la réduction des prestations de travail n'a pas débuté, l'interdiction prend fin un mois après la date de début demandée.

L'employeur doit prouver l'existence des motifs visés à l'alinéa 1<sup>er</sup>. À la demande du travailleur, l'employeur lui en donne connaissance par écrit.

§ 2. Si le motif invoqué à l'appui du licenciement ne répond pas aux prescriptions du paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, ou à défaut 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.

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.

§ 3. Pour l'application du présent article, est assimilé à un licenciement par l'employeur pendant la période de protection, tel que visé au paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéas 1<sup>er</sup> à 3, tout acte de l'employeur à l'issue de cette période qui tend à mettre unilatéralement fin à la relation de travail et pour lequel des mesures préparatoires ont été prises durant cette période. Par la prise de mesures préparatoires, on entend également le fait de prendre la décision de licencier."

**Art. 16.** À l'article 102ter de la même loi, inséré par la loi du 17 mai 2019, les modifications suivantes sont apportées:

1° dans le paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 2, les mots ", alinéa 1<sup>er</sup>" sont insérés entre les mots "prévue à l'article 100ter, § 3" et les mots ", est équivalente à";

2° dans le paragraphe 3, alinéa 2, les mots "sur une période" sont remplacés par les mots "au cours de la période".

**Art. 17.** In artikel 104*bis*, § 7, van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 10 augustus 2011, worden de woorden "en wat de vervangingen bedoeld in artikel 105, § 3, betreft" opgeheven.

**Art. 18.** In artikel 105 van dezelfde wet, laatstelijk gewijzigd bij de wetten van 2 september 2018, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1/1 worden de woorden "en voor zover de overeengekomen periode minstens een maand of een veelvoud daarvan bedraagt" opgeheven;

2° paragraaf 3 wordt opgeheven.

**Art. 19.** In dezelfde wet wordt een artikel 105*bis* ingevoegd, luidende:

"Art. 105*bis*. Voor de berekening van de anciënniteitsvoorwaarde in het kader van een ouderschapsverlof in toepassing van deze afdeling worden de vroegere periodes van tewerkstelling die de werknemer als uitzendkracht verricht heeft bij de werkgever in de hoedanigheid van gebruiker mee in aanmerking genomen."

HOOFDSTUK VI. — *Recht om flexibele werkregelingen aan te vragen*

**Art. 20.** § 1. Dit hoofdstuk is van toepassing op de werknemers en de werkgevers verbonden door een arbeidsovereenkomst.

Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de werknemers en de werkgevers die vallen onder het toepassingsgebied van een collectieve arbeidsovereenkomst over de flexibele werkregelingen, gesloten in de Nationale Arbeidsraad en door de Koning algemeen verbindend verklaard, mits deze collectieve arbeidsovereenkomst voldoet aan de minimumvereisten die de 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 op dit vlak oplegt en uiterlijk op 1 oktober 2022 in werking treedt.

§ 2. De bepalingen van dit hoofdstuk zijn niet van toepassing op de aanvragen van werknemers die gekaderd zijn in wettelijke, reglementaire of conventionele bepalingen die voorzien in een recht op de aanpassing van het bestaande werkpatroon van de werknemer of in andere wettelijke bepalingen die voorzien in een recht om dergelijke aanpassing aan te vragen.

**Art. 21.** § 1. De werknemer die gedurende de twaalf maanden die voorafgaan aan de aanvraag, zoals gebeurd overeenkomstig artikel 22, zes maanden door een arbeidsovereenkomst verbonden is geweest met zijn werkgever, heeft het recht om voor een aaneengesloten periode van maximum twaalf maanden een flexibele werkregeling aan te vragen voor zorgdoeleinden.

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

1° flexibele werkregeling: een aanpassing van het bestaande werkpatroon van de werknemer, die onder andere kan worden verwezenlijkt door middel van een aanpassing van de arbeidsregeling of het werkrooster of het verrichten van structureel telewerk;

2° zorgdoeleinden:

a) de zorg voor zijn kind vanaf de geboorte of, in het kader van de adoptie van een kind, 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;

b) 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;

3° gezinslid: elke persoon die samenwoont met de werknemer;

4° familielid: de echtgenoot van de werknemer of de persoon met wie de werknemer wettelijk samenwoont, zoals geregeld door de artikelen 1475 en volgende van het oud Burgerlijk Wetboek, alsook de bloedverwanten tot de eerste graad van de werknemer;

5° een ernstige medische reden als gevolg waarvan men behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun: 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.

De leeftijdsgrens bepaald in het tweede lid, 2°, a), wordt vastgesteld op 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.

**Art. 17.** Dans l'article 104*bis*, § 7, de la même loi, inséré par la loi du 10 août 2011, les mots "et en ce qui concerne les remplacements visés à l'article 105, § 3" sont abrogés.

**Art. 18.** À l'article 105 de la même loi, modifié en dernier lieu par les lois du 2 septembre 2018, les modifications suivantes sont apportées:

1° dans le paragraphe 1/1, les mots "et dans la mesure où la période convenue compte au moins un mois ou un multiple de celui-ci" sont abrogés;

2° le paragraphe 3 est abrogé.

**Art. 19.** Dans la même loi, il est inséré un article 105*bis*, rédigé comme suit:

"Art. 105*bis*. Les périodes antérieures d'occupation que le travailleur a effectuées en tant qu'intérimaire chez l'employeur en qualité d'utilisateur entrent en ligne de compte pour le calcul de la condition d'ancienneté dans le cadre du congé parental en application de cette section."

CHAPITRE VI. — *Droit de demander des formules souples de travail*

**Art. 20.** § 1<sup>er</sup>. Le présent chapitre est applicable aux travailleurs et aux employeurs liés par un contrat de travail.

Le présent chapitre ne s'applique pas aux travailleurs et aux employeurs qui relèvent du champ d'application d'une convention collective de travail sur les formules souples de travail, conclue au sein du Conseil national du travail et rendue obligatoire par le Roi, pour autant que cette convention collective de travail rencontre les exigences minimales imposées en cette matière 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, et qu'elle entre en vigueur au plus tard le 1<sup>er</sup> octobre 2022.

§ 2. Les dispositions du présent chapitre ne sont pas applicables aux demandes de travailleurs effectuées dans le cadre de dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles prévoyant un droit à un aménagement des modalités de travail existantes du travailleur ou dans le cadre d'autres dispositions légales prévoyant le droit de demander un tel aménagement.

**Art. 21.** § 1<sup>er</sup>. Le travailleur qui, au cours des douze mois précédant la demande effectuée conformément à l'article 22, a été lié à son employeur par un contrat de travail durant six mois, a le droit de demander, pour une période continue de douze mois maximum, une formule souple de travail dans le but de s'occuper d'un proche.

Pour l'application du présent chapitre, on entend par:

1° formule souple de travail: un aménagement des modalités de travail existantes du travailleur qui, entre autres, peut être réalisée au moyen d'une adaptation du régime de travail ou de l'horaire de travail, ou d'un télétravail structurel;

2° dans le but de s'occuper d'un proche:

a) s'occuper de son enfant à partir de la naissance ou, dans le cadre de l'adoption d'un enfant, à partir de l'inscription de l'enfant comme faisant partie de son 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;

b) l'octroi de soins personnels ou d'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;

3° membre du ménage: toute personne cohabitant avec le travailleur;

4° membre de la famille: le conjoint du travailleur ou la personne avec qui le travailleur cohabite légalement, au sens des articles 1475 et suivants de l'ancien Code civil, de même que les parents du travailleur jusqu'au premier degré;

5° une raison médicale grave rendant nécessaires des soins ou une aide considérables: 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 estime qu'il nécessite des soins ou une aide considérables, à savoir toute forme d'assistance ou de soin de type social, familial ou émotionnel.

L'âge limite déterminé à l'alinéa 2, 2°, a), est fixé à 21 ans lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale d'au moins 66 % ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont octroyés dans le pilier I de l'échelle médico-sociale au sens de la réglementation relative aux allocations familiales ou qu'au moins 9 points sont octroyés dans l'ensemble des trois piliers de l'échelle médico-sociale au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.

Aan de voorwaarde van de twaalfde of eenentwintigste verjaardag moet zijn voldaan uiterlijk gedurende de overeenkomstig artikel 22 aangevraagde periode.

§ 2. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt de gebruiker van een uitzendkracht beschouwd als de werkgever.

§ 3. De werknemer moet gebruik maken van het recht om een flexibele werkregeling aan te vragen voor het doel waarvoor het is ingesteld. Hij moet zich onthouden van elk wederrechtelijk gebruik ervan.

**Art. 22.** De werknemer die een flexibele werkregeling wenst te bekomen voor zorgdoeleinden, bezorgt zijn werkgever hiertoe minstens twee maanden en hoogstens drie maanden vooraf een schriftelijke aanvraag. Deze termijn kan in onderling akkoord tussen de werkgever en de werknemer worden ingekort.

De aanvraag gebeurt hetzij door de overhandiging van een geschrift aan de werkgever waarbij deze laatste een duplicaat tekent als bericht van ontvangst, hetzij door middel van een aangetekend schrijven dat geacht wordt ontvangen te zijn de derde werkdag na de afgifte ervan bij de post, hetzij op elektronische wijze mits ontvangstbevestiging van het bericht door de werkgever.

Uit de aanvraag moet blijken dat de werknemer zich beroept op het recht om flexibele werkregelingen aan te vragen als bepaald in dit hoofdstuk. De aanvraag bevat daarnaast de volgende elementen:

1° de gewenste flexibele werkregeling;

2° de begin- en einddatum van de aaneengesloten periode waarvoor de onder 1° bedoelde flexibele werkregeling wordt gevraagd en die niet meer dan twaalf maanden kan omvatten;

3° het zorgdoeleinde waarvoor de onder 1° bedoelde flexibele werkregeling wordt gevraagd, met inbegrip van de identiteit van de persoon ten behoeve van wie de flexibele werkregeling wordt aangevraagd.

**Art. 23.** § 1. De werkgever beoordeelt de aanvraag zoals gebeurd overeenkomstig artikel 22 en geeft er gevolg aan rekening houdend met zijn eigen behoeften en die van de werknemer. De werkgever bezorgt de werknemer binnen de maand volgend op de aanvraag een schriftelijk antwoord.

De werkgever kan de aanvraag van de werknemer inwilligen, weigeren of een met redenen omkleed tegenvoorstel doen bestaande uit een andere flexibele werkregeling of periode die beter aansluit bij zijn eigen behoeften.

Indien de werkgever de aanvraag weigert, bevat het in het eerste lid bedoelde geschrift een omstandige motivering van deze beslissing. Daarbij wordt onder meer aangegeven op welke wijze bij de beoordeling van de aanvraag rekening werd gehouden met de eigen behoeften en die van de werknemer.

§ 2. Het uitblijven van een antwoord van de werkgever wordt gelijkgesteld met een akkoord van de werkgever.

§ 3. De werkgever en werknemer kunnen in onderling akkoord een flexibele werkregeling overeenkomen voor een aaneengesloten periode van meer dan twaalf maanden.

§ 4. Wanneer de werkgever een tegenvoorstel doet aan de werknemer en hierover een overeenkomst tot stand komt tussen de partijen, maakt de daaruit volgende aanpassing van het bestaande werkpatroon van de werknemer een flexibele werkregeling in de zin van dit hoofdstuk uit, ongeacht het tijdstip waarop deze overeenkomst tot stand komt.

Wanneer de werkgever en de werknemer naar aanleiding van een aanvraag als bedoeld in artikel 22 overgaan tot een aanpassing van het bestaande werkpatroon van de werknemer, maakt deze aanpassing een flexibele werkregeling in de zin van dit hoofdstuk uit.

§ 5. Het bepaalde in de paragrafen 1 tot 4 doet geen afbreuk aan de bij wet, koninklijk besluit of collectieve arbeidsovereenkomst opgelegde verplichtingen met het oog op een aanpassing van het werkpatroon van de werknemer.

**Art. 24.** § 1. Uiterlijk op het moment dat de flexibele werkregeling een aanvang neemt, verstrekt de werknemer zijn werkgever het document of de documenten tot staving van het ingeroepen zorgdoeleinde.

Ingeval de aanvraag is ingediend met het oog op 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 wordt het bewijs hiervan geleverd aan de hand van een attest dat ten vroegste in het kalenderjaar van de aanvraag is afgeleverd door de behandelend arts van het betrokken gezinslid of familielid en waaruit blijkt dat dit gezinslid of familielid om een ernstige medische

La condition relative au douzième ou au vingt et unième anniversaire doit être satisfaite au plus tard pendant la période demandée conformément à l'article 22.

§ 2. Pour l'application du présent chapitre, l'utilisateur d'un travailleur intérimaire est considéré comme l'employeur.

§ 3. Le travailleur doit faire usage du droit de demander une formule souple de travail en vue de l'objectif pour lequel il a été instauré. Il doit s'abstenir de tout usage abusif.

**Art. 22.** Le travailleur qui souhaite obtenir une formule souple de travail dans le but de s'occuper d'un proche, transmet à son employeur une demande écrite au moins deux mois et au plus trois mois à l'avance. Ce délai peut être réduit de commun accord entre l'employeur et le travailleur.

La demande est effectuée soit par la remise d'un écrit à l'employeur dont ce dernier signe un double à titre d'accusé de réception, soit par lettre recommandée laquelle est censée être reçue le troisième jour ouvrable après son dépôt à la poste, soit par voie électronique moyennant un accusé de réception de l'employeur.

Il doit apparaître de la demande que le travailleur invoque le droit de demander une formule souple de travail telle que définie dans le présent chapitre. En outre, la demande contient les éléments suivants:

1° la formule souple de travail souhaitée;

2° les dates de début et de fin de la période continue pour laquelle la formule souple de travail visée au 1° est demandée et qui ne peut pas compter plus de douze mois;

3° le but de s'occuper d'un proche pour lequel la formule souple de travail visée au 1° est demandée, y compris l'identité de la personne pour laquelle la formule souple de travail est demandée.

**Art. 23.** § 1<sup>er</sup>. L'employeur examine la demande effectuée conformément à l'article 22 et y donne suite en tenant compte de ses propres besoins et de ceux du travailleur. L'employeur fournit au travailleur une réponse écrite dans le mois suivant la demande.

L'employeur peut accepter ou rejeter la demande du travailleur, ou faire une contreproposition motivée consistant dans une autre formule souple de travail ou une autre période répondant mieux à ses propres besoins.

Si l'employeur rejette la demande, l'écrit visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> contient une motivation circonstanciée de cette décision. À cet égard, il est entre autres indiqué de quelle manière il a été tenu compte des besoins propres et de ceux du travailleur lors de l'examen de la demande.

§ 2. L'absence de réponse de l'employeur est assimilée à un accord de l'employeur.

§ 3. L'employeur et le travailleur peuvent convenir de commun accord une formule souple de travail pour une période continue de plus de douze mois.

§ 4. Lorsque l'employeur fait une contreproposition au travailleur et qu'un accord est conclu à ce sujet entre les parties, l'aménagement des modalités de travail existantes du travailleur qui en découle constitue une formule souple de travail au sens du présent chapitre, quel que soit le moment où ce contrat est conclu.

Lorsque, à la suite d'une demande visée à l'article 22, l'employeur et le travailleur procèdent à un aménagement des modalités de travail existantes du travailleur, cet aménagement constitue une formule souple de travail au sens du présent chapitre.

§ 5. Le prescrit des paragraphes 1<sup>er</sup> à 4 ne porte pas préjudice aux obligations imposées par la loi, un arrêté royal ou une convention collective de travail visant un aménagement des modalités de travail du travailleur.

**Art. 24.** § 1<sup>er</sup>. Au plus tard au moment où débute la formule souple de travail, le travailleur fournit à son employeur le document ou les documents à l'appui du but invoqué en vue de s'occuper d'un proche.

Dans le cas où la demande est introduite en vue de fournir des soins personnels ou une aide personnelle à un membre déterminé du ménage ou de la famille nécessitant des soins ou une aide considérables pour une raison médicale grave, la preuve en 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 et dont il apparaît que ce membre du ménage ou de la famille

reden behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun. Dit attest mag de medische reden zelf niet vermelden.

§ 2. Tenzij anders wordt bepaald, moet aan alle voorwaarden in het kader van dit hoofdstuk zijn voldaan op het moment waarop de flexibele werkregeling een aanvang neemt.

**Art. 25.** De werknemer heeft het recht om zijn werkgever tien werkdagen vooraf schriftelijk te verzoeken om de flexibele werkregeling vroegtijdig stop te zetten, teneinde zijn oorspronkelijk werkpatroon te hervatten.

De werkgever beoordeelt dit verzoek en geeft er binnen de vijf werkdagen schriftelijk gevolg aan, rekening houdend met zijn eigen behoeften en die van de werknemer.

**Art. 26.** De werknemer heeft het recht om na afloop van de flexibele werkregeling zijn oorspronkelijk werkpatroon te hervatten.

**Art. 27.** Wanneer de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd gedurende een periode van vermindering van de arbeidsprestaties in toepassing van dit hoofdstuk, en voor zover deze wijziging van de arbeidsvoorwaarden niet voor onbepaalde tijd werd gesloten, wordt onder "lopend loon" in de zin van artikel 39, § 1, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, begrepen het loon waarop de werknemer op basis van zijn arbeidsovereenkomst recht zou hebben gehad indien hij zijn arbeidsprestaties niet had verminderd.

**Art. 28.** § 1. De werkgever stelt geen handelingen die ertoe strekken eenzijdig een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst van de werknemer die gebruik maakt van zijn recht om een flexibele werkregeling aan te vragen, als bedoeld in artikel 21, behalve om redenen die vreemd zijn aan de uitoefening van dit recht om een flexibele werkregeling te aan vragen.

Dit verbod gaat in de dag van de aanvraag zoals gebeurd overeenkomstig artikel 22 en eindigt een maand na het einde van de flexibele werkregeling. Wanneer geen flexibele werkregeling in de zin van dit hoofdstuk wordt aangevat, eindigt dit verbod een maand na de aangevraagde begindatum.

De werkgever dient te bewijzen dat de redenen bedoeld in het eerste lid voorhanden zijn. Op verzoek van de werknemer stelt de werkgever hem er schriftelijk van in kennis.

Zo de ingeroepen reden tot staving van het ontslag niet beantwoordt aan het bepaalde in het eerste lid of bij ontstentenis van reden, betaalt de werkgever aan de werknemer een forfaitaire vergoeding gelijk aan het brutoloon voor zes maanden, onverminderd de vergoedingen verschuldigd in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst.

§ 2. Voor de toepassing van dit artikel wordt gelijkgesteld met een ontslag door de werkgever tijdens de periode van bescherming als bedoeld in paragraaf 1, eerste en tweede lid, elke handeling van de werkgever na afloop van deze periode die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst van de werknemer en waarvoor tijdens deze periode enige voorbereiding werd getroffen. Onder het treffen van enige voorbereiding wordt eveneens begrepen, het nemen van de ontslagbeslissing.

#### HOOFDSTUK VII. — *Wijzigingen met betrekking tot het Sociaal Strafwetboek*

**Art. 29.** In boek 2, hoofdstuk 2, van het Sociaal Strafwetboek, wordt het opschrift van de afdeling 2 vervangen als volgt:

"Moederschapsrust en omgezet moederschapsverlof, geboorteverlof, afwezigheid van het werk met het oog op het verstrekken van pleegzorgen, zorgverlof, verhindering van het recht op tijdskrediet en loopbaanonderbreking, verstrekking van onjuiste gegevens inzake het tijdskrediet en de loopbaanonderbreking".

**Art. 30.** In artikel 147 van hetzelfde Wetboek, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) het opschrift wordt vervangen als volgt:

"Moederschapsrust en omgezet moederschapsverlof";

b) de bepaling onder 3° wordt vervangen als volgt:

"3° de werknemer die daartoe een aanvraag heeft ingediend, het omgezet moederschapsverlof waarop hij recht heeft omdat de moeder in het ziekenhuis is opgenomen of overleden, niet heeft toegekend.".

nécessite des soins ou une aide considérables pour une raison médicale grave. Cette attestation ne peut pas indiquer la raison médicale elle-même.

§ 2. Sauf disposition contraire, toutes les conditions du présent chapitre doivent être remplies au moment où débute la formule souple de travail.

**Art. 25.** Le travailleur a le droit de demander par écrit à son employeur, dix jours ouvrables à l'avance, de mettre anticipativement fin à la formule souple de travail, afin de revenir à ses modalités de travail de départ.

L'employeur examine cette demande et y donne suite par écrit dans les cinq jours ouvrables, en tenant compte de ses propres besoins et de ceux du travailleur.

**Art. 26.** Le travailleur a le droit de revenir à ses modalités de travail de départ à la fin de la formule souple de travail.

**Art. 27.** Lorsqu'il est mis fin au contrat de travail durant une période de réduction des prestations de travail en application du présent chapitre, 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" au sens de l'article 39, § 1<sup>er</sup>, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, la rémunération à laquelle le travailleur aurait eu droit en vertu de son contrat de travail s'il n'avait pas réduit ses prestations.

**Art. 28.** § 1<sup>er</sup>. 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 de demander une formule souple de travail, visé à l'article 21, sauf pour des motifs étrangers à l'exercice du droit de demander une formule souple de travail.

Cette interdiction débute le jour de la demande conformément à l'article 22 et prend fin un mois après la fin de la formule souple de travail. Lorsqu'aucune formule souple de travail au sens du présent chapitre n'est entamée, cette interdiction prend fin un mois après la date de début demandée.

L'employeur doit prouver l'existence des motifs visés à l'alinéa 1<sup>er</sup>. À la demande du travailleur, l'employeur lui en donne connaissance par écrit.

Si le motif invoqué à l'appui du licenciement ne répond pas aux prescriptions de l'alinéa 1<sup>er</sup> ou à défaut 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.

§ 2. Pour l'application du présent article, est assimilé à un licenciement par l'employeur pendant la période de protection, tel que visé au paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéas 1<sup>er</sup> et 2, tout acte de l'employeur à l'issue de cette période qui tend à mettre unilatéralement fin au contrat de travail du travailleur et pour lequel des mesures préparatoires ont été prises durant cette période. Par la prise de mesures préparatoires, on entend également le fait de prendre la décision de licencier.

#### CHAPITRE VII. — *Modifications relatives au Code pénal social*

**Art. 29.** Dans le livre 2, chapitre 2, du Code pénal social, l'intitulé de la section 2 est remplacé par ce qui suit:

"Le repos de maternité et le congé de maternité converti, le congé de naissance, l'absence du travail en vue de fournir des soins d'accueil, le congé d'aidant, l'entrave au droit au crédit-temps et à l'interruption de carrière, la fourniture de renseignements inexacts en matière de crédit-temps et d'interruption de carrière".

**Art. 30.** À l'article 147 du même Code, les modifications suivantes sont apportées:

a) l'intitulé est remplacé par ce qui suit:

"Le repos de maternité et le congé de maternité converti";

b) le 3° est remplacé par ce qui suit:

"3° n'a pas accordé au travailleur qui en fait la demande le congé de maternité converti auquel il a droit parce que la mère est hospitalisée ou décédée.".



**Art. 31.** In hetzelfde Wetboek wordt een artikel 147/1 ingevoegd, luidende:

“Art. 147/1. Het geboorteverlof

Met een sanctie van niveau 2 wordt bestraft, de werkgever, zijn aangestelde of lasthebber die, in strijd met de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten:

1° het geboorteverlof niet toegekend heeft aan de werknemer die er recht op heeft;

2° de duur of de voorwaarden van het in voornoemde wet van 3 juli 1978 bedoelde geboorteverlof niet in acht heeft genomen.

Voor de in het eerste lid bedoelde inbreuken wordt de geldboete vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.”.

**Art. 32.** In hetzelfde Wetboek wordt een artikel 148/1 ingevoegd, luidende:

“Art. 148/1. Het zorgverlof

Met een sanctie van niveau 2 wordt bestraft, de werkgever, zijn aangestelde of lasthebber die, in strijd met de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten:

1° het verlof met het oog op het verlenen van persoonlijke zorg of steun aan een gezinslid of een familielid dat om een ernstige medische reden behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun niet toegekend heeft aan de werknemer die er recht op heeft;

2° de duur of de voorwaarden van het in de voornoemde wet van 3 juli 1978 bedoelde zorgverlof niet in acht heeft genomen.

Voor de in het eerste lid bedoelde inbreuken wordt de geldboete vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.”.

**Art. 33.** In artikel 149, eerste lid, van het hetzelfde Wetboek, worden de woorden “of die de duur of de voorwaarden ervan niet in acht heeft genomen” na het woord “arbeidsprestaties ontzegt” ingevoegd.

#### HOOFDSTUK VIII. — *Inwerkingtreding*

**Art. 34.** Deze wet treedt in werking op de tiende dag na de bekendmaking ervan in het *Belgisch Staatsblad*, met uitzondering van de artikelen 14 en 16 die uitwerking hebben vanaf 1 oktober 2019 en met uitzondering van artikel 13 waarvan de datum van inwerkingtreding door de Koning wordt bepaald bij in Ministerraad overlegd besluit.

Kondigen deze wet af, bevelen dat zij met 's Lands zegel zal worden bekleed en door het *Belgisch Staatsblad* zal worden bekendgemaakt.

Gegeven te Brussel, 7 oktober 2022.

FILIP

Van Koningswege :

De Minister van Werk,

P.-Y. DERMAGNE

Met 's Lands zegel gezegeld:

De Minister van Justitie,

V. VAN QUICKENBORNE

Nota

(1) Kamer van volksvertegenwoordigers

(www.dekamer.be):

Stukken: Doc 55 2808/ (2021/2022):

001: Wetsontwerp.

002: Verslag van de eerste lezing.

003: Artikelen aangenomen in eerste lezing.

004 tot 006: Amendementen.

007: Verslag van de tweede lezing.

008: Tekst aangenomen in tweede lezing.

009: Tekst aangenomen door de plenaire vergadering en aan de Koning ter bekrachtiging voorgelegd.

Integraal verslag: 29 september 2022

**Art. 31.** Dans le même Code, il est inséré un article 147/1, rédigé comme suit:

“Art. 147/1. Le congé de naissance

Est puni d’une sanction de niveau 2, l’employeur, son préposé ou son mandataire qui, en contravention à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail:

1° n’a pas accordé le congé de naissance au travailleur qui y a droit;

2° n’a pas respecté la durée ou les conditions du congé de naissance prévues par la loi précitée du 3 juillet 1978.

En ce qui concerne les infractions visées à l’alinéa 1<sup>er</sup>, l’amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés.”.

**Art. 32.** Dans le même Code, il est inséré un article 148/1, rédigé comme suit:

“Art. 148/1. Le congé d’aidant

Est puni d’une sanction de niveau 2, l’employeur, son préposé ou son mandataire qui, en contravention à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail:

1° n’a pas accordé au travailleur qui y a droit le congé afin de fournir des soins personnels ou une aide personnelle à un membre du ménage ou à un membre de la famille qui nécessite de soins ou une aide considérables pour une raison médicale grave;

2° n’a pas respecté la durée ou les conditions du congé d’aidant prévues par la loi précitée du 3 juillet 1978.

En ce qui concerne les infractions visées à l’alinéa 1<sup>er</sup>, l’amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés.”.

**Art. 33.** Dans l’article 149, alinéa 1<sup>er</sup>, du même Code, les mots “ou qui n’en respecte pas la durée ou les conditions” sont insérés entre les mots “des prestations de travail” et les mots “en contravention”.

#### CHAPITRE VIII. — *Entrée en vigueur*

**Art. 34.** La présente loi entre en vigueur le dixième jour qui suit sa publication au *Moniteur belge*, à l’exception des articles 14 et 16 qui produisent leurs effets à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2019 et à l’exception de l’article 13 dont la date d’entrée en vigueur est déterminée par le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des ministres.

Promulguons la présente loi, ordonnons qu’elle soit revêtue du sceau de l’Etat et publiée par le *Moniteur belge*.

Donné à Bruxelles, le 7 octobre 2022.

PHILIPPE

Par le Roi :

Le Ministre du Travail,

P.-Y. DERMAGNE

Scellé du sceau de l’État:

Le Ministre de la Justice,

V. VAN QUICKENBORNE

Note

(1) Chambre des représentants

(www.lachambre.be):

Documents: Doc 55 2808/ (2021/2022):

001: Projet de loi.

002: Rapport de la première lecture.

003: Articles adoptés en première lecture.

004 à 006: Amendements.

007: Rapport de la deuxième lecture.

008: Texte adopté en deuxième lecture.

009: Texte adopté par la séance plénière et soumis à la sanction royale.

Compte rendu intégral: 29 septembre 2022