



## Équilibre vie privée – vie professionnelle : les nouvelles « formules souples de travail »

Afin de permettre aux parents et aux aidants de pouvoir plus **facilement concilier leur vie de famille et vie professionnelle**, la législation prévoit désormais que les travailleurs doivent être en mesure **d'adapter leurs horaires de travail** à leurs besoins et préférences personnels et introduit dans le Code du travail la notion de « formules souples de travail ».

Par « formules souples de travail », on entend la possibilité d'aménager le régime du travail, le recours au travail à distance, les horaires de travail souples ou une réduction du temps de travail.

Dès lors et pour s'occuper de leurs proches, les salariés ayant une **ancienneté d'au moins 6 mois** et étant **parent d'un enfant de moins de 9 ans** ont maintenant la possibilité de demander l'une des **formules souples de travail pendant une durée maximum d'un an**.

Un salarié qui apporte des **soins personnels ou une aide personnelle à un membre de la famille ou à une personne qui vit dans le même ménage et qui nécessite des soins ou une aide considérables pour raison médicale grave l'empêchant d'être autonome** pourra également formuler une demande à son employeur.

Par « membre de famille », la loi fait référence au fils, à la fille, à la mère, au père, au conjoint ou au partenaire.

L'employeur doit examiner la demande dans un **délai d'un mois** et s'il souhaite la refuser ou la reporter, il devra apporter une réponse par **lettre recommandée avec accusé de réception** en y indiquant les **raisons**. Les motifs de refus ou du report de la demande au salarié demandeur devront être indiqués et prendre en compte ses besoins, les ressources de la société et sa capacité opérationnelle.

En cas d'acceptation de la demande, l'employeur devra conserver l'emploi du salarié pendant la période de formule souple de travail, ou à tout le moins un emploi similaire.



**A l'issue de la période d'un an** pendant laquelle il aura bénéficié d'une formule souple, le salarié a le **droit de revenir au régime de travail de départ**, voire même avant dès lors qu'un changement de circonstances le justifie. Dans cette hypothèse, l'employeur examinera à nouveau la demande visant à revenir plus tôt au régime de travail de départ et y répondra aussi dans un délai d'un mois, toujours en tenant compte de ses propres besoins et de ceux du salarié.

Enfin, l'employeur qui notifierait au salarié la résiliation de son contrat de travail au motif que ce dernier a demandé ou bénéficié d'une formule souple de travail verrait ladite rupture être déclarée **nulle et sans effet**.

Les informations publiées dans le présent article ne sont valables qu'à la date de publication du présent article. La législation sociale évoluant fréquemment, merci de nous contacter pour toute question ou utilisation sur base de cet article ou d'un article publié précédemment. En application de l'article 2, §2 de la loi du 10 août 1991, le Service Juridique de SECUREX Luxembourg S.A. n'étant pas autorisé à exercer la profession d'avocat, limitera toujours ses interventions à la diffusion de renseignements et informations à caractère documentaire. Les documentations et informations ainsi délivrées dans le cadre de l'abonnement juridique ont toujours un caractère d'exemple-type ou de synthèse, de valeur indicative, et sans prétention d'exhaustivité. Le destinataire est seul responsable de l'usage et des interprétations qu'il fait des informations ou documentations visées dans le présent article, des conseils ou actes qu'il en déduit et des résultats qu'il en tire.