

PARLEMENT
DE LA
COMMUNAUTÉ FRANÇAISE

SESSION 2022-2023

17 AVRIL 2023

PROJET DE DÉCRET

PORTANT MODIFICATION DU DÉCRET DU 12 DÉCEMBRE 2008 RELATIF À LA
LUTTE CONTRE CERTAINES FORMES DE DISCRIMINATION

RÉSUMÉ

Le présent projet vise à transposer certaines dispositions de 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.

La directive vise l'adoption de plusieurs mesures permettant de mieux concilier vie-privée et vie professionnelle.

Le présent projet vise à transposer les articles de la directive relatifs :

- à l'interdiction des discriminations à l'égard des travailleurs qui bénéficient des mesures de la directive ;
- aux sanctions applicables aux violations des dispositions de la directive ;
- à l'obligation pour les états d'instaurer des mesures de protection contre un traitement défavorable ou des conséquences défavorables pour les personnes bénéficiant des mesures de la directive.

TABLE DES MATIÈRES

Exposé des motifs.....	3
Commentaire des articles.....	5
Projet de décret portant modification du décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination.....	7
Avant-projet de décret	9
Avis du Conseil d'Etat	11
Tableaux de correspondance.....	17

EXPOSÉ DES MOTIFS

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 a pour objectif de fixer des exigences minimales pour parvenir à l'égalité entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les opportunités sur le marché du travail et le traitement au travail, en facilitant la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale pour les travailleurs qui sont parents ou les aidants.

La Directive vise tout d'abord à remédier à la sous-représentation des femmes sur le marché du travail en raison d'un mauvais équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée. Les femmes qui ont des enfants sont en effets plus promptes à diminuer leurs responsabilités professionnelles au profit de leurs responsabilités familiales.

La Directive vise à renforcer le cadre normatif permettant d'inciter les hommes à assumer une part égale des responsabilités familiales dans le cadre du congé de paternité et du congé parental.

La directive a également pour objectif de donner aux hommes et aux femmes qui ont des responsabilités familiales davantage de possibilités de rester dans la population active en développant le droit d'obtenir des congés pour les personnes reconnues comme aidants-proches.

Enfin, la Directive vise à encourager les travailleurs parents ou aidants à rester dans la population active en leur reconnaissant le droit de demander des formules souples de travail afin d'aménager leurs régimes de travail, y compris, dans la mesure du possible, par le recours au travail à distance, à des horaires de travail souples ou à une réduction du temps de travail, dans le but de s'occuper de leurs proches.

Pour ce qui concerne la Belgique et plus singulièrement la Communauté française, il convient de noter que de très nombreuses mesures de cette Directive étaient d'ores et déjà inscrites au sein du droit positif préalablement à l'adoption de la Directive.

En effet de nombreuses législations et réglementations, qu'elles soient fédérales ou communautaires, reconnaissent le droit aux travailleurs à obtenir un congé de paternité, une interruption de carrière pour s'occuper de ses enfants (congé parental) ou encore établissent les critères pour être reconnus en qualité d'aidants-proches.

Le présent décret vise à assurer la transposition des dispositions de la Directive qui ne trouvent pas encore d'ancrage en droit belge.

Plus particulièrement, il vise à renforcer le dispositif communautaire repris au sein du décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination en vue d'interdire toute discrimination à l'encontre des personnes qui prennent un congé visé par la Directive.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article premier

Le décret détermine la disposition de la Directive 2019/1158 qui est transposée, à savoir l'article 11.

Art. 2

Cet article comporte les définitions de « congé de nature familiale » et de « formule souple de travail ». Ces définitions sont conformes aux prescrits de la Directive 2019/1158 en ses articles 4, 5, 6, 7 et 9.

Art. 3

L'article 8 actuel prévoit que les dispositions reprises au Titre II, Chapitre Ier sont uniquement applicables aux relations d'emploi « statutaires ». Le personnel engagé dans les liens d'un contrat de travail est donc exclu du bénéfice de la protection du Chapitre relatif au domaine de l'emploi.

Si le texte du décret visait effectivement à l'origine uniquement le personnel statutaire, la notion de « relation d'emploi », définie à l'article 3, 11° du décret, a toutefois été élargie par un décret du 5 décembre 2013 modifiant le décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination au personnel engagé par contrat de travail.

Il apparait dès lors que l'article 8 doit également être adapté pour élargir le bénéfice des protections instaurées en matière d'emploi à l'ensemble du personnel qui travaille pour la Communauté française.

Pareil élargissement est en outre nécessaire pour assurer la pleine transposition de la Directive 2019/1158.

Art. 4

En son article 11, la Directive stipule que les états membres sont tenus de prendre les mesures nécessaires pour interdire tout traitement moins favorable des travailleurs au motif qu'ils ont demandé ou ont pris un congé de nature familiale ou ont exercé une formule souple de travail en raison de leur situation familiale.

L'article 4 insère dans le décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination une disposition reprenant spécifiquement le prescrit de la Directive.

Si le Décret du 12 décembre 2008 prévoit déjà, à son article 15, que « un parent, engagé dans une relation d'emploi visée au présent chapitre, en congé de

maternité, de paternité ou d'adoption a le droit, au terme de ce congé, de retrouver sa fonction ou une fonction équivalente à des conditions qui ne lui soient pas moins favorables et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle il aurait eu droit durant son absence », cette disposition n'englobe pas l'ensemble des congés visés par la Directive, et se limite à permettre au travailleur de retrouver son emploi, aux mêmes conditions que s'il ne s'était pas absenté.

L'article 15/1 vient renforcer le dispositif existant en établissant, de manière explicite, que les travailleurs ne peuvent faire l'objet d'aucun traitement moins favorables au motif qu'ils auraient pris ou demandé un congé de nature familiale ou exercé une formule souple de travail.

PROJET DE DÉCRET PORTANT MODIFICATION DU DÉCRET DU 12 DÉCEMBRE 2008 RELATIF À LA LUTTE CONTRE CERTAINES FORMES DE DISCRIMINATION

Le Gouvernement de la Communauté française,

Sur proposition du Ministre de la Fonction publique,

Après délibération,

ARRETE

Le Ministre de la Fonction publique est chargé de présenter au Parlement de la Communauté française le projet de décret dont la teneur suit :

Article premier

L'article 1er du décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, est complété par un point 6 rédigé comme suit :

« 6° L'article 11 de 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. »

Art. 2

L'article 3 du même décret est complété par les points 22 à 27 rédigés comme suit :

22 ° « Congé de paternité » : un congé du travail pour les pères ou, le cas échéant, pour les personnes reconnues comme seconds parents équivalents en vertu du droit belge, à l'occasion de la naissance d'un enfant pour s'occuper de celui-ci;

23° « Congé parental » : un congé du travail pour les parents en raison de la naissance ou de l'adoption d'un enfant pour s'occuper de celui-ci ;

24° « Congé d'aidant » : un congé du travail pour les travailleurs afin d'apporter des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de la famille ou à une personne qui vit dans le même ménage que le travailleur et qui nécessite des soins ou une aide considérable pour raison médicale grave ;

25° « Aidant » : un travailleur 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 que le travailleur et qui nécessite des soins ou une aide considérable pour raison médicale grave ;

26° « Congé de nature familiale » : le congé de paternité, le congé parental et l'absence pour cause de force majeure de nature familiale ;

27° « Formule souple de travail » : la possibilité pour les travailleurs d'aménager leurs régimes de travail, y compris par le recours au travail à distance, à des horaires de travail souples ou à une réduction du temps de travail.

Art. 3

A l'article 8, alinéa 1er, du même décret, le mot « statutaires » est abrogé.

Art. 4

Dans le Titre II, Chapitre Ier, du même décret, il est inséré une section VII, comportant un article 15/1, rédigée comme suit :

« Section VII. Disposition spécifique relative aux congés de nature familiale et aux formules souples de travail

Article 15/1. – Un parent ou un aidant, engagé dans une relation d'emploi au sens du présent chapitre, ne peut se voir réserver d'une manière générale un traitement moins favorable au motif qu'il a demandé ou pris un congé de nature familiale ou d'aidant ou exercé une formule souple de travail. »

Bruxelles, le

Pour le Gouvernement de la Communauté française,

Le Ministre-Président,

P.-Y. Jeholet

Le Ministre de la Fonction publique et de l'Egalité des chances,

F. Daerden

AVANT-PROJET DE DÉCRET

Avant-projet de décret portant modification du décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination

Le Gouvernement de la Communauté française,
Sur proposition du Ministre de la Fonction publique,
Après délibération,

ARRETE

Le Ministre de la Fonction publique est chargé de présenter au Parlement de la Communauté française l'avant-projet de décret dont la teneur suit :

Article 1^{er}. – L'article 1^{er} du décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, est complété par un point 6 rédigé comme suit :

« 6° L'article 11 de 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. »

Art.2. – L'article 3 du même décret est complété par les points 22 à 27 rédigés comme suit :

22 ° « Congé de paternité » : », un congé du travail pour les pères ou, le cas échéant, pour les personnes reconnues comme seconds parents équivalents par la législation nationale, à l'occasion de la naissance d'un enfant pour s'occuper de celui-ci;

23° « Congé parental », un congé du travail pour les parents en raison de la naissance ou de l'adoption d'un enfant pour s'occuper de celui-ci ;

24° « Congé d'aidant », un congé du travail pour les travailleurs afin d'apporter des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de la famille ou à une personne qui vit dans le même ménage que le travailleur et qui nécessite des soins ou une aide considérable pour raison médicale grave telle qu'elle est définie par chaque État membre ;

25° « Aidant » : un travailleur 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 que le travailleur et qui nécessite des soins ou une aide considérable pour raison médicale grave telle qu'elle est définie par chaque État membre

26° « Congé de nature familiale » : le congé de paternité, le congé parental ou d'adoption et l'absence pour cause de force majeure de nature familiale ;

27° « Formule souple de travail » : la possibilité pour les travailleurs, ainsi que les aidants, d'aménager leurs régimes de travail, y compris par le recours au travail à distance, à des horaires de travail souples ou à une réduction du temps de travail justifiée.

Art. 3. – Dans le Titre II, Chapitre Ier, du même décret, il est inséré une section VII, comportant un article 15/1, rédigée comme suit :

« **Section VII. Disposition spécifique relative aux congés de nature familiale et aux formules souples de travail**

Article 15/1. – Un parent ou un aidant, engagé dans une relation de travail au sens du présent chapitre, ne peut se voir réserver d’une manière générale un traitement moins favorable au motif qu’il a demandé ou pris un congé de nature familiale ou d’aidant ou exercé une formule souple de travail. »

Art. 4. - Le présent décret entre en vigueur le .

Bruxelles, le

Pour le Gouvernement de la Communauté française,

Le Ministre-Président,

Pierre-Yves JEHOLET

Le Ministre de la Fonction publique et de l’Egalité des chances,

Frédéric DAERDEN

AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT



CONSEIL D'ÉTAT section de législation

avis 72.535/4
du 12 décembre 2022

sur

un avant-projet de décret de la Communauté française ‘portant
modification du décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte
contre certaines formes de discrimination’

Le 16 novembre 2022, le Conseil d'État, section de législation, a été invité par le Vice-Président et Ministre du Budget, de la Fonction publique, de l'Égalité des chances et de la tutelle sur Wallonie-Bruxelles Enseignement de la Communauté française à communiquer un avis, dans un délai de trente jours, sur un avant-projet de décret 'portant modification du décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination'.

L'avant-projet a été examiné par la quatrième chambre le 12 décembre 2022. La chambre était composée de Martine BAGUET, président de chambre, Luc CAMBIER et Bernard BLERO, conseillers d'État, Sébastien VAN DROOGHENBROECK et Marianne DONY, assesseurs, et Anne-Catherine VAN GEERSDAELE, greffier.

Le rapport a été présenté par Xavier DELGRANGE, premier auditeur chef de section.

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 12 décembre 2022.

*

Comme la demande d'avis est introduite sur la base de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2^o, des lois 'sur le Conseil d'État', coordonnées le 12 janvier 1973, la section de législation limite son examen au fondement juridique de l'avant-projet[‡], à la compétence de l'auteur de l'acte ainsi qu'à l'accomplissement des formalités préalables, conformément à l'article 84, § 3, des lois coordonnées précitées.

Sur ces trois points, l'avant-projet appelle les observations suivantes.

OBSERVATIONS GÉNÉRALES

1.1. Le dossier transmis à la section de législation comporte un tableau de correspondance entre les dispositions de 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' et celles de l'avant-projet à l'examen, complétées d'un aperçu des dispositifs de droit interne qui sont déjà pris pour assurer la transposition de la directive.

À cet égard, il y a lieu de relever que ce tableau comporte des commentaires incomplets, voire erronés en sorte qu'aucune garantie ne peut être donnée quant à la complétude de l'exercice de transposition.

Il en va ainsi, à titre d'exemples, de la mention selon laquelle l'adoption des mesures de « sanction » visées par l'article 13 de la directive (UE) 2019/1158, relèverait de la – seule – compétence fédérale ; la Communauté française dispose en effet – comme en atteste d'ailleurs le chapitre 3 du titre III du décret du 12 décembre 2008 'relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination' – de toute la compétence nécessaire pour adopter les sanctions « effectives, proportionnées et dissuasives » que réclame cet article 13. Il n'est pas non plus correct de renvoyer exclusivement à la « compétence fédérale » pour ce qui concerne l'adoption du dispositif de partage de la charge de la preuve visé par l'article 12, paragraphe 3, de la directive (UE) 2019/1158. Un tel dispositif est en effet d'ores et déjà prévu par les articles 41 et 42 du décret du 12 décembre 2008.

De même, en regard de l'article 17 qui a trait à la diffusion des informations, il est incorrect d'indiquer que cette disposition ne « se prête pas à la transposition ». Il conviendrait plutôt de faire référence à la norme appelée à transposer cette disposition en droit belge.

Ceci étant un deuxième tableau établissant la correspondance inverse aurait dû être établi et transmis à la section de législation¹.

[‡] S'agissant d'un avant-projet de décret, on entend par « fondement juridique » la conformité aux normes supérieures.

¹ Ces deux tableaux sont utiles pour l'auteur de l'avant-projet en tant que l'État belge se doit de « communiquer à la Commission le texte des dispositions essentielles de droit interne qu'[il] adopte[...] dans les domaines régis » par la directive (UE) 2019/1158 (article 20, paragraphe 4, de la directive).

À l'avenir, l'auteur de l'avant-projet est invité à établir les deux tableaux de correspondance, ce qu'il fera, en tout cas, en vue du dépôt du projet au Parlement, auquel ils seront joints.

1.2. En outre, il conviendrait de rédiger un exposé des motifs ainsi qu'un commentaire des articles qui éclairent le dispositif en projet. La seule mention d'explications quant au fait de la transposition dans les commentaires figurant dans le tableau de correspondance, ne peut suffire à fortiori compte tenu de ce qui vient d'être observé ².

1.3. Selon l'article 15 du décret du 12 décembre 2008,

« [u]n parent, engagé dans une relation d'emploi visée au présent chapitre, en congé de maternité, de paternité ou d'adoption a le droit, au terme de ce congé, de retrouver sa fonction ou une fonction équivalente à des conditions qui ne lui soient pas moins favorables et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle il aurait eu droit durant son absence ».

La disposition ainsi formulée pourrait apparaître comme n'étant, à tout le moins en partie, qu'une facette particulière de la règle plus générale qu'introduit l'article 15/1 en projet, à savoir le droit, pour l'une des personnes concernées, de ne pas se voir « réserver d'une manière générale un traitement moins favorable au motif qu'[elle] a demandé ou pris un congé de nature familiale ou d'aidant ou exercé une formule souple de travail ». À tout le moins le commentaire de l'article devrait-il être complété pour préciser, de manière plus explicite, l'articulation exacte entre l'article 15 actuel et l'article 15/1 en projet.

Par ailleurs, et en tout état de cause, il convient que la terminologie utilisée par l'article 15 soit adaptée au regard des nouvelles définitions qu'introduit l'article 2 de l'avant-projet.

OBSERVATIONS PARTICULIÈRES

DISPOSITIF

Article 2

1. Le 22° en projet mentionne « la législation nationale ». Cette manière de faire, en ce qu'elle ferait également référence à d'autres législations nationales que la législation belge – plutôt qu'à la seule législation belge – ne paraît pas assurer une transposition adéquate de la directive (UE) 2019/1158. Sauf si une signification particulière et conforme au droit européen s'attache au choix de cette terminologie – auquel cas il conviendrait d'explicitier et de justifier la portée du dispositif dans le commentaire de l'article –, les mots « par la législation nationale » seront remplacés par les mots « en vertu du droit belge ».

² *Principes de technique législative - Guide de rédaction des textes législatifs et réglementaires*, www.conseildetat.be, onglet « Technique législative », recommandation n° 3.13.

2. Aux 24° et 25° en projet, l'expression « telle que définie par chaque État membre » sera chaque fois omise³.

3. Le 26° en projet définit le « Congé de nature familiale » comme « le congé de paternité, le congé parental ou d'adoption et l'absence pour cause de force majeure de nature familiale ». Les mots « ou d'adoption » seront omis de cette définition, dès lors que le 23° en projet définit le « Congé parental » comme « un congé du travail pour les parents en raison de la naissance ou de l'adoption d'un enfant pour s'occuper de celui-ci ».

3.1. Au 27° en projet, la question de l'utilité de l'ajout « ou des aidants » se pose, dès lors que l'aidant est défini comme un travailleur par le 25° en projet et qu'il entre à ce titre dans le champ d'application de la notion de travailleurs pour l'application de la notion de « formule souple de travail », telle qu'elle est définie au 27°.

3.2. Le 27° en projet entend transposer l'article 3, paragraphe 1, f), de la directive (UE) 2019/1158 qui définit la « formule souple de travail » comme « la possibilité pour les travailleurs d'aménager leurs régimes de travail, y compris par le recours au travail à distance, à des horaires de travail souples ou à une réduction du temps de travail ». La disposition en projet ajoute à cette définition en précisant que, pour la réduction du temps de travail, celle-ci doit être « justifiée ». La question se pose de savoir, d'une part, si cette précision, que la directive ne prévoit pas, est utile, et d'autre part, s'il existe des motifs de nature à justifier que cette précision ne soit exprimée qu'à propos de l'hypothèse de la réduction du temps de travail, et non en ce qui concerne celles du « recours au travail à distance » et du recours « à des horaires de travail souples ».

3.3. Le 27° en projet sera réexaminé et le cas échéant revu.

Article 3

L'article 15/1 en projet, inséré dans le titre II (« Dispositions spécifiques »), chapitre I^{er} (« Le domaine de l'emploi ») du décret du 12 décembre 2008, vise les personnes « engagé(es) dans une relation de travail au sens du présent chapitre ». Selon l'article 8 de ce décret, les dispositions du chapitre concerné ne sont applicables qu'aux relations « statutaires » d'emploi qui se nouent au sein de l'un des organismes y visés, à l'exclusion, par conséquent, des relations « contractuelles » d'emploi nouées avec ces organismes.

Pareille exclusion, qui conduirait à un résultat non conforme à la directive (UE) 2019/1158⁴, n'est pas cohérente au regard de la définition de la notion de « Relations d'emploi » fournie par l'article 3, 11°, du décret du 12 décembre 2008, tel que modifié par le décret du 5 décembre 2013 'modifiant le décret du 12 décembre 2008 relatif à la

³ *Ibid.*, recommandations n°s 184 à 185.

⁴ Le tableau de transposition figurant au dossier montre au demeurant que l'auteur de l'avant-projet entend transposer la directive (UE) 2019/1158 tant vis-à-vis du personnel statutaire que du personnel contractuel (voir en effet le commentaire indiqué en marge de l'article 2 dans ce tableau).

lutte contre certaines formes de discrimination'. Cet article 3, 11°, définit en effet la notion de « Relations d'emplois » comme « les relations d'emploi statutaires et contractuelles que la Communauté française peut régir en vertu des articles 9 et 87 de la loi spéciale 'de réformes institutionnelles' du 8 août 1980 et de l'article 127, § 1^{er}, 1°, de la Constitution, et ce à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle, [...] ». Les travaux préparatoires du décret du 5 décembre 2013⁵, montrent que l'intention du législateur décréte – en ajoutant dans la définition reprise à l'article 3, 11°, le qualificatif « contractuelles » – a clairement été d'étendre la protection du décret du 12 décembre 2008, jusqu'alors limitée au seul personnel statutaire, à l'ensemble du personnel relevant de la compétence de la Communauté française, qu'il soit statutaire ou contractuel. Le champ d'application du chapitre 1^{er} du titre II de ce décret n'a toutefois pas été formellement modifié, son article 8 étant en effet demeuré inchangé.

En conséquence, et pour toute clarté, il conviendrait que :

– l'article 8 du décret du 12 décembre 2008 soit modifié pour y supprimer le qualificatif « statutaires » ;

– l'article 15/1 en projet vise non pas la « relation de travail », mais bien la « relation d'emploi », à l'instar de ce que prévoit l'article 15 du décret du 12 décembre 2008.

LE GREFFIER

LE PRÉSIDENT

Anne-Catherine VAN GEERSDAELE

Martine BAGUET

⁵ *Doc. parl.*, Parl. Comm. fr., 2013-2014, n° 561/3, p. 3.

TABLEAUX DE CORRESPONDANCE

Législation et réglementation applicable en Communauté française	Directive 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
/	Article 1^{er} : Objet La présente directive fixe des exigences minimales conçues pour parvenir à l'égalité entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les opportunités sur le marché du travail et le traitement au travail, en facilitant la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale pour les travailleurs qui sont parents ou les aidants. À cette fin, la présente directive prévoit des droits individuels relatifs aux éléments suivants: a) le congé de paternité, le congé parental et le congé d'aidant; b) les formules souples de travail pour les travailleurs qui sont parents ou les aidants.
/	Article 2 : Champ d'application La présente directive s'applique à tous les travailleurs, hommes et femmes, qui ont un contrat de travail ou une relation de travail au sens de la législation, des conventions collectives ou de la pratique en vigueur dans chaque État membre, en tenant compte de la jurisprudence de la Cour de justice.
	Article 3 : Définitions 1. Aux fins de la présente directive, on entend par:
L'arrêté du Gouvernement de la communauté française du 2 juin 2004 relatif aux congés et aux absences des agents des Services du Gouvernement de la Communauté française, du Conseil supérieur de l'Audiovisuel et des organismes d'intérêt public relevant du Comité de Secteur XVII, art. 13, 2°,	a) «congé de paternité», un congé du travail pour les pères ou, le cas échéant, pour les personnes reconnues comme seconds parents équivalents par la législation nationale, à l'occasion de la naissance d'un enfant pour s'occuper de celui-ci;
Arrêté royal du 7 mai 1999 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle	b) «congé parental», un congé du travail pour les parents en raison de la naissance ou

du personnel des administrations : Articles 12 et 12/1.	de l'adoption d'un enfant pour s'occuper de celui-ci;
Arrêté royal du 7 mai 1999 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle du personnel des administrations : article 10bis	c) «congé d'aidant», un congé du travail pour les travailleurs afin d'apporter des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de la famille ou à une personne qui vit dans le même ménage que le travailleur et qui nécessite des soins ou une aide considérables pour raison médicale grave telle qu'elle est définie par chaque État membre;
Loi du 22 janvier 1985 de redressement contenant des dispositions sociales, article 100ter, §2.	d) «aidant», un travailleur 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 que le travailleur et qui nécessite des soins ou une aide considérables pour raison médicale grave telle qu'elle est définie par chaque État membre;
/	e) «membre de la famille», le fils, la fille, la mère, le père, le conjoint ou, lorsque la législation nationale reconnaît de tels partenariats civils, le partenaire civil d'un travailleur;
Ne se prête pas à transposition	f) «formule souple de travail», la possibilité pour les travailleurs d'aménager leurs régimes de travail, y compris par le recours au travail à distance, à des horaires de travail souples ou à une réduction du temps de travail.
Ne se prête pas à transposition	2. La référence aux jours ouvrables faite dans les articles 4 et 6 s'entend comme une référence au régime de travail à temps plein tel qu'il est défini dans l'État membre en question.
Ne se prête pas à transposition	Le droit au congé d'un travailleur peut être calculé proportionnellement à son temps de travail, conformément au régime de travail

	indiqué dans son contrat de travail ou sa relation de travail.
	Article 4 : Congé de paternité
Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 2 juin 2004 relatif aux congés et aux absences des agents des Services du Gouvernement de la Communauté française, du Conseil supérieur de l'Audiovisuel et des organismes d'intérêt public relevant du Comité de Secteur XVII, article 13, 2°.	1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les pères ou, le cas échéant, les personnes reconnues comme seconds parents équivalents par la législation nationale, aient le droit de prendre un congé de paternité de dix jours ouvrables, lequel doit être pris à l'occasion de la naissance de l'enfant du travailleur. Les États membres peuvent décider si le congé de paternité peut être pris en partie avant la naissance de l'enfant ou seulement après sa naissance et si ce congé peut être pris en recourant à une solution flexible.
Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 2 juin 2004 relatif aux congés et aux absences des agents des Services du Gouvernement de la Communauté française, du Conseil supérieur de l'Audiovisuel et des organismes d'intérêt public relevant du Comité de Secteur XVII, article 13, 2°.	2. Le droit au congé de paternité n'est pas subordonné à une période de travail ou à une exigence d'ancienneté.
Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 2 juin 2004 relatif aux congés et aux absences des agents des Services du Gouvernement de la Communauté française, du Conseil supérieur de l'Audiovisuel et des organismes d'intérêt public relevant du Comité de Secteur XVII, article 13, 2°.	3. Le droit au congé de paternité est accordé indépendamment de la situation maritale ou familiale du travailleur, telle qu'elle est définie par la législation nationale.
	Article 5 : Congé parental
Arrêté royal du 7 mai 1999 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle du personnel des administrations : Articles 12 et 12/1.	1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que chaque travailleur ait un droit individuel à un congé parental de quatre mois, à prendre avant que l'enfant n'atteigne un âge déterminé pouvant aller jusqu'à huit ans, à définir par chaque État membre ou par les conventions collectives. Cet âge est déterminé de manière à garantir la possibilité pour chaque parent d'exercer son droit au congé parental de manière effective et dans des conditions d'égalité.

Arrêté royal du 7 mai 1999 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle du personnel des administrations : Articles 12 et 12/1.	2. Les États membres font en sorte que deux mois de congé parental ne puissent pas être transférés.
Arrêté royal du 7 mai 1999 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle du personnel des administrations : Article 19, alinéa 2	3. Les États membres établissent une durée raisonnable de préavis à donner par le travailleur à l'employeur lorsqu'il exerce son droit au congé parental. Ce faisant, les États membres prennent en compte les besoins des employeurs et des travailleurs. Les États membres prévoient que la demande de congé parental du travailleur précise les dates de début et de fin souhaitées de la période de congé.
Non transposé. Aucune période prévue.	4. Les États membres peuvent subordonner le droit au congé parental à une période de travail ou à une exigence d'ancienneté qui ne peut dépasser un an. En cas de contrats à durée déterminée successifs, au sens de la directive 1999/70/CE du Conseil (14), avec un même employeur, la somme de ces contrats est prise en considération aux fins du calcul de la période de référence.
Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 15 septembre 2006 relatif au congé pour interruption de carrière dans les Services du Gouvernement de la Communauté française, du Conseil supérieur de l'audiovisuel, de Wallonie Bruxelles Enseignement et des organismes d'intérêt public qui relèvent du Comité de Secteur XVII, Article 1er, §2, tel que modifié par l'arrêté du [xx/xx/xxxx]	5. Les États membres peuvent déterminer les circonstances dans lesquelles un employeur, après consultation conformément à la législation, aux conventions collectives ou à la pratique nationales, est autorisé à reporter l'octroi du congé parental pour une durée raisonnable au motif que le fait de prendre ce congé parental au moment demandé perturberait gravement le bon fonctionnement de l'employeur. L'employeur justifie un tel report de congé parental par écrit.
Arrêté royal du 7 mai 1999 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle du personnel des administrations : Articles 12 et 12/1	6. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les travailleurs aient le droit de demander à prendre un congé parental en recourant à une solution flexible. Les États membres peuvent en préciser les modalités d'application. L'employeur examine ces demandes et y répond, en tenant compte à la fois de ses propres besoins et de ceux du travailleur. L'employeur justifie par écrit tout refus d'accéder à une telle demande dans un délai raisonnable suivant la demande.

Arrêté royal du 7 mai 1999 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle du personnel des administrations : Articles 12 et 12/1.	7. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que, lors de l'examen des demandes de congé parental à temps plein, les employeurs offrent, dans la mesure du possible et avant tout report conformément au paragraphe 5, des solutions flexibles pour prendre un congé parental conformément au paragraphe 6.
Arrêté royal du 7 mai 1999 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle du personnel des administrations : Articles 12	8. Les États membres évaluent la nécessité d'adapter les conditions d'accès et les modalités précises d'application du congé parental aux besoins des parents adoptifs, des parents ayant un handicap et des parents dont les enfants ont un handicap ou souffrent d'une maladie de longue durée.
	Article 6 : Congé d'aidant
Arrêté royal du 7 mai 1999 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle du personnel des administrations : article 10bis	1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que chaque travailleur ait le droit de prendre cinq jours ouvrables de congé d'aidant par an. Les États membres peuvent déterminer des éléments supplémentaires concernant le champ d'application et les conditions du congé d'aidant conformément à la législation ou à la pratique nationales. Le recours à ce droit peut être subordonné à la présentation de justifications appropriées, conformément à la législation ou à la pratique nationales
Non-transposé.	2. Les États membres peuvent accorder un congé d'aidant sur la base d'une période de référence autre qu'un an, par personne ayant besoin de soins ou d'aide, ou par événement.
Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 2 juin 2004 relatif aux congés et aux absences des agents des Services du Gouvernement de la Communauté française, du Conseil supérieur de l'Audiovisuel et des organismes d'intérêt public relevant du Comité de Secteur XVII, Article 14 Arrêté royal du 7 mai 1999 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle du personnel des administrations : Article 11, 11bis et 11ter	Article 7 : Absence pour raisons de force majeure Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que chaque travailleur ait le droit de s'absenter du travail pour raisons de force majeure liée à des raisons familiales urgentes en cas de maladie ou d'accident qui rend indispensable la présence immédiate du travailleur. Les États membres peuvent limiter le droit de chaque travailleur à l'absence pour raisons de force majeure à une certaine durée par année ou par événement, ou les deux.

	Article 8 : Rémunération ou allocation
Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 2 juin 2004 relatif aux congés et aux absences des agents des Services du Gouvernement de la Communauté française, du Conseil supérieur de l'Audiovisuel et des organismes d'intérêt public relevant du Comité de Secteur XVII, article 13, 2°. Arrêté royal du 7 mai 1999 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle du personnel des administrations : Article 13	1. Dans le respect des circonstances nationales, telles que la législation, les conventions collectives ou la pratique nationales, et compte tenu des pouvoirs délégués aux partenaires sociaux, les États membres font en sorte que les travailleurs qui exercent leur droit au congé prévu à l'article 4, paragraphe 1, ou à l'article 5, paragraphe 2, reçoivent une rémunération ou une allocation conformément aux paragraphes 2 et 3 du présent article.
Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 2 juin 2004 relatif aux congés et aux absences des agents des Services du Gouvernement de la Communauté française, du Conseil supérieur de l'Audiovisuel et des organismes d'intérêt public relevant du Comité de Secteur XVII, article 13, 2°.	2. En ce qui concerne le congé de paternité visé à l'article 4, paragraphe 1, cette rémunération ou allocation garantit un revenu équivalant au moins à ce que le travailleur concerné recevrait en cas d'interruption de ses activités en raison de son état de santé, dans la limite d'un éventuel plafond fixé par la législation nationale. Les États membres peuvent subordonner le droit à une rémunération ou allocation à des périodes d'emploi antérieures ne dépassant pas six mois immédiatement avant la date prévue de la naissance de l'enfant.
Arrêté royal du 7 mai 1999 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle du personnel des administrations : Article 13	3. En ce qui concerne le congé parental visé à l'article 5, paragraphe 2, cette rémunération ou allocation est définie par l'État membre ou les partenaires sociaux et elle est fixée de manière à faciliter la prise du congé parental par les deux parents.
	Article 9 : Formules souples de travail
Congé parental Arrêté royal du 7 mai 1999 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle du personnel des administrations : Articles 12 et 12/1.	1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les travailleurs dont les enfants ont jusqu'à un âge défini, qui ne peut être inférieur à huit ans, ainsi que les aidants, aient le droit de demander des formules souples de travail dans le but de s'occuper de membres de leur famille. La

Congé pour aidants proche Arrêté royal du 7 mai 1999 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle du personnel des administrations : article 10bis Travail à distance : Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 15 novembre 2017 relatif au télétravail Congés pour motifs impérieux d'ordre familial : Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 2 juin 2004 relatif aux congés et aux absences des agents des Services du Gouvernement de la Communauté française, du Conseil supérieur de l'Audiovisuel et des organismes d'intérêt public relevant du Comité de Secteur XVII, Articles 15 à 19.	durée de ces formules souples de travail peut faire l'objet d'une limitation raisonnable.
Loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs.	2. Les employeurs examinent les demandes de formules souples de travail visées au paragraphe 1 et y répondent dans un délai raisonnable, en tenant compte à la fois de leurs propres besoins et de ceux des travailleurs. Les employeurs justifient tout refus d'une telle demande ou tout report de ces formules.
Loi du 22 janvier 1985 de redressement contenant des dispositions sociales. Article 103.	3. Lorsque les formules souples de travail visées au paragraphe 1 sont d'une durée limitée, le travailleur a le droit de revenir au régime de travail de départ à la fin de la période convenue. Le travailleur a aussi 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. L'employeur examine une demande visant à revenir plus tôt au régime de travail de départ et y répond, en tenant compte à la fois de ses propres besoins et de ceux du travailleur.

Possibilité non-transposée.	4. Les États membres peuvent subordonner le droit de demander des formules souples de travail à des périodes de travail ou à une exigence d'ancienneté, qui ne doivent pas dépasser six mois. En cas de contrats à durée déterminée successifs, au sens de la directive 1999/70/CE, avec un même employeur, la somme de ces contrats est prise en considération aux fins du calcul de la période de référence.
	Article 10 : Droits en matière d'emploi
Arrêté du Gouvernement de la Communauté française 15 septembre 2006 relatif au congé pour interruption de carrière dans les Services du Gouvernement de la Communauté française, du Conseil supérieur de l'audiovisuel, de Wallonie Bruxelles Enseignement et des organismes d'intérêt public qui relèvent du Comité de Secteur XVII, Article 2.	1. Les droits acquis ou en cours d'acquisition par le travailleur à la date de début du congé prévu aux articles 4, 5 et 6 ou de l'absence du travail prévue à l'article 7 sont maintenus jusqu'à la fin dudit congé ou de ladite absence du travail. À l'issue de ce congé ou de cette absence du travail, ces droits, y compris les changements découlant de la législation, des conventions collectives ou de la pratique nationales, s'appliquent
Décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, article 15	2. Les États membres font en sorte que, à la fin du congé prévu aux articles 4, 5 et 6, le travailleur ait le droit de retrouver son emploi ou un poste de travail équivalent à des conditions qui ne lui soient pas moins favorables et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle il aurait eu droit s'il n'avait pas pris ce congé.
Compétence fédérale	3. Les États membres définissent le statut du contrat de travail ou de la relation de travail pour la période de congé prévue aux articles 4, 5 et 6 ou de l'absence du travail prévue à l'article 7, y compris en ce qui concerne les droits aux prestations de sécurité sociale, parmi lesquels les contributions au régime des pensions, tout en faisant en sorte que la relation de travail soit maintenue pendant cette période.
Projet de décret portant modification du décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, article 15/1	Article 11 : Discrimination Les États membres prennent les mesures nécessaires pour interdire tout traitement moins favorable des travailleurs au motif qu'ils ont demandé ou ont pris un congé

	prévu aux articles 4, 5 et 6 ou se sont absentés du travail conformément à l'article 7 ou au motif qu'ils ont exercé les droits prévus à l'article 9.
	Article 12 : Protection contre le licenciement
Loi du 22 janvier 1985 de redressement contenant des dispositions sociales. Article 103	1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour interdire le licenciement de travailleurs et toutes mesures préparatoires en vue d'un licenciement au motif qu'ils ont demandé ou ont pris un congé prévu aux articles 4, 5 et 6 ou au motif qu'ils ont exercé le droit de demander une formule souple de travail visée à l'article 9.
La loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs	2. Les travailleurs qui considèrent qu'ils ont été licenciés au motif qu'ils ont demandé ou ont pris un congé prévu aux articles 4, 5 et 6 ou au motif qu'ils ont exercé le droit de demander une formule souple de travail visée à l'article 9 peuvent demander à leur employeur de leur fournir les motifs dûment étayés de leur licenciement. En ce qui concerne le licenciement d'un travailleur qui a demandé ou a pris un congé prévu à l'article 4, 5 ou 6, l'employeur fournit les motifs du licenciement par écrit.
Décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, articles 41 et 42	3. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que, lorsque les travailleurs qui considèrent qu'ils ont été licenciés au motif qu'ils ont demandé ou pris un congé prévu aux articles 4, 5 et 6 établissent, devant une juridiction ou une autre autorité compétente, des faits laissant présumer qu'ils ont été licenciés pour de tels motifs, il incombe à l'employeur de prouver que le licenciement était fondé sur d'autres motifs.
Ne se prête pas à transposition	4. Le paragraphe 3 n'empêche pas les États membres d'adopter un régime de la preuve plus favorables aux travailleurs.
Ne se prête pas à transposition	5. Les États membres ne sont pas tenus d'appliquer le paragraphe 3 aux procédures

	dans lesquelles l'instruction des faits incombe à la juridiction ou à l'organisme compétent.
Ne se prête pas à transposition	6. Le paragraphe 3 ne s'applique pas aux procédures pénales, sauf si les États membres en disposent autrement.
Décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, Titre III ; article 46	Article 13 : Sanctions Les États membres déterminent le régime des sanctions applicables aux violations des dispositions nationales adoptées conformément à la présente directive et prennent toutes les mesures nécessaires pour assurer la mise en œuvre de ces sanctions. Ces sanctions doivent être effectives, proportionnées et dissuasives.
Décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, Titre III ; article 45	Article 14 Protection contre un traitement défavorable ou des conséquences défavorables Les États membres mettent en œuvre les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs, y compris ceux qui sont des représentants des salariés, de tout traitement défavorable par l'employeur et de toutes conséquences défavorables résultant d'une plainte déposée contre l'entreprise ou d'une quelconque procédure judiciaire dans le but de faire respecter les exigences prévues par la présente directive.
Décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, article 37	Article 15 Organismes de promotion de l'égalité Sans préjudice de la compétence des inspections du travail ou d'autres organismes qui font respecter les droits des travailleurs, parmi lesquels les partenaires sociaux, les États membres font en sorte que le ou les organismes désignés, en vertu de l'article 20 de la directive 2006/54/CE, pour promouvoir, analyser, surveiller et soutenir l'égalité de traitement de toutes les personnes, sans discrimination fondée sur le sexe, soient compétents pour les questions

	de discrimination qui relèvent de la présente directive.
Ne se prête pas à la transposition	Article 16 Niveau de protection 1. Les États membres peuvent introduire ou maintenir des dispositions qui sont plus favorables aux travailleurs que celles prévues par la présente directive.
Ne se prête pas à la transposition	2. La mise en oeuvre de la présente directive ne constitue pas un motif justifiant une réduction du niveau général de protection des travailleurs dans les domaines régis par la présente directive. L'interdiction d'une telle réduction du niveau de protection est sans préjudice du droit des États membres et des partenaires sociaux d'adopter, eu égard à l'évolution de la situation, des dispositions législatives, réglementaires ou contractuelles autres que celles qui sont en vigueur au 1 ^{er} août 2019, pour autant que les exigences minimales prévues dans la présente directive soient respectées.
Arrêté du[xx/xx/xxx] du Gouvernement de la Communauté française portant modification de divers arrêtés du Gouvernement de la Communauté française relatifs aux congés et aux interruptions de carrière Projet de décret portant modification du décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination	Article 17 Diffusion des informations Les États membres font en sorte que les mesures nationales transposant la présente directive, ainsi que les dispositions pertinentes déjà en vigueur concernant l'objet énoncé à l'article 1 ^{er} , soient portées à la connaissance des travailleurs et des employeurs, y compris des employeurs qui sont des PME, par tous moyens appropriés et sur l'ensemble de leur territoire.
Ne se prête pas à la transposition	Article 18 Rapports et réexamen 1. Au plus tard le 2 août 2027, les États membres communiquent à la Commission toutes les informations ayant trait à la mise en oeuvre de la présente directive qui sont nécessaires afin que la Commission élabore un rapport. Ces informations comprennent les données agrégées disponibles sur le recours aux différents types de congés et formules souples de travail par les hommes et les femmes conformément à la présente directive, afin de permettre le contrôle et

	l'évaluation adéquats de la mise en oeuvre de la présente directive, notamment en ce qui concerne l'égalité entre les femmes et les hommes. 2.La Commission transmet le rapport visé au paragraphe 1 au Parlement européen et au Conseil. Le rapport est accompagné, s'il y a lieu, d'une proposition législative. Le rapport est aussi accompagné: a) d'une étude portant sur l'interaction entre les différents types de congés prévus dans la présente directive ainsi que d'autres types de congés familiaux, tels que le congé d'adoption; et b) d'une étude portant sur le droit à un congé familial accordé aux travailleurs indépendants.
Ne se prête pas à la transposition	Article 19 Abrogation 1.La directive 2010/18/UE est abrogée avec effet au 2 août 2022. Les références à la directive abrogée s'entendent comme faites à la présente directive et sont à lire selon le tableau de correspondance figurant à l'annexe. 2.Nonobstant l'abrogation de la directive 2010/18/UE en vertu du paragraphe 1 du présent article, la période de congé parental ou les périodes de congé parental cumulées qu'un travailleur a prises ou qu'il a transférées conformément à ladite directive avant le 2 août 2022 peuvent être déduites de ses droits à congé parental au titre de l'article 5 de la présente directive.
Ne se prête pas à la transposition	Article 20 Transposition 1.Les États membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le 2 août 2022. Ils en informent immédiatement la Commission. 2.Nonobstant le paragraphe 1 du présent article, pour la rémunération ou l'allocation correspondant aux deux dernières semaines de congé parental comme prévu à l'article 8, paragraphe 3, les États membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le 2 août 2024. Ils en informent immédiatement la Commission. 3.Lorsque les États membres adoptent les dispositions visées aux paragraphes 1 et 2, celles-ci contiennent une référence à la

	présente directive ou sont accompagnées d'une telle référence lors de leur publication officielle. Les modalités de cette référence sont arrêtées par les États membres. 4. Les États membres communiquent à la Commission le texte des dispositions essentielles de droit interne qu'ils adoptent dans les domaines régis par la présente directive. 5. Les règles détaillées et les modalités d'application de la présente directive sont établies conformément à la législation, aux conventions collectives ou à la pratique nationales, dès lors que les exigences minimales et les objectifs de la présente directive sont respectés. 6. Aux fins du respect des articles 4, 5, 6 et 8 de la présente directive et de la directive 92/85/CEE, les États membres peuvent tenir compte de toute période d'absence du travail pour raison familiale, en particulier le congé de maternité, le congé de paternité, le congé parental et le congé d'aidant, prévu au niveau national, et de toute rémunération ou allocation versée à ce titre, allant au-delà des normes minimales prévues par la présente directive ou la directive 92/85/CEE, pour autant que les exigences minimales relatives à ces congés soient respectées et qu'il n'y ait pas de régression du niveau général de protection des travailleurs dans les domaines régis par ces directives. 7. Lorsque les États membres assurent une rémunération ou une allocation d'au moins 65 % du salaire net du travailleur, pouvant être soumise à un plafond, pendant au moins six mois de congé parental pour chaque parent, ils peuvent décider de maintenir ce régime plutôt que de prévoir la rémunération ou l'allocation visées à l'article 8, paragraphe 2. 8. Les États membres peuvent charger les partenaires sociaux de mettre en oeuvre la présente directive, lorsque les partenaires sociaux le demandent conjointement, à condition que les États membres prennent toutes les mesures nécessaires pour que les résultats recherchés par la présente directive soient garantis à tout moment.
Ne se prête pas à la transposition	Article 21 Entrée en vigueur

	La présente directive entre en vigueur le vingtième jour suivant celui de sa publication au Journal officiel de l'Union européenne.
Ne se prête pas à la transposition	Article 22 Destinataires Les États membres sont destinataires de la présente directive.

Directive 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	Législation et réglementation applicable en Communauté française
Article 1^{er} : Objet La présente directive fixe des exigences minimales conçues pour parvenir à l'égalité entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les opportunités sur le marché du travail et le traitement au travail, en facilitant la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale pour les travailleurs qui sont parents ou les aidants. À cette fin, la présente directive prévoit des droits individuels relatifs aux éléments suivants: a) le congé de paternité, le congé parental et le congé d'aidant; b) les formules souples de travail pour les travailleurs qui sont parents ou les aidants.	La directive vise à rétablir une égalité entre hommes et femmes par l'octroi de certains congés et de formules souples de travail. Ces matières rentrent dans le cadre du statut (au sens large) et relèvent dès lors de la compétence communautaire.
Article 2 : Champ d'application La présente directive s'applique à tous les travailleurs, hommes et femmes, qui ont un contrat de travail ou une relation de travail au sens de la législation, des conventions collectives ou de la pratique en vigueur dans chaque État membre, en tenant compte de la jurisprudence de la Cour de justice.	Sont visés tous les travailleurs, contractuels et statutaires.
Article 3 : Définitions 1. Aux fins de la présente directive, on entend par: a) «congé de paternité», un congé du travail pour les pères ou, le cas échéant, pour les personnes reconnues comme seconds parents équivalents par la législation nationale, à l'occasion de la	Le congé de paternité correspond au congé de naissance de notre statut (art. 13, 2°, de l'arrêté du Gouvernement de la communauté française du 2 juin 2004 relatif aux congés et aux absences des agents

naissance d'un enfant pour s'occuper de celui-ci; b) «congé parental», un congé du travail pour les parents en raison de la naissance ou de l'adoption d'un enfant pour s'occuper de celui-ci; c) «congé d'aidant», un congé du travail pour les travailleurs afin d'apporter des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de la famille ou à une personne qui vit dans le même ménage que le travailleur et qui nécessite des soins ou une aide considérables pour raison médicale grave telle qu'elle est définie par chaque État membre; d) «aidant», un travailleur 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 que le travailleur et qui nécessite des soins ou une aide considérables pour raison médicale grave telle qu'elle est définie par chaque État membre; e) «membre de la famille», le fils, la fille, la mère, le père, le conjoint ou, lorsque la législation nationale reconnaît de tels partenariats civils, le partenaire civil d'un travailleur; f) «formule souple de travail», la possibilité pour les travailleurs d'aménager leurs régimes de travail, y compris par le recours au travail à distance, à des horaires de travail souples ou à une réduction du temps de travail. 2. La référence aux jours ouvrables faite dans les articles 4 et 6 s'entend comme une référence au régime de travail à temps plein tel qu'il est défini dans l'État membre en question. Le droit au congé d'un travailleur peut être calculé proportionnellement à son temps de travail, conformément au régime de travail indiqué dans son contrat de travail ou sa relation de travail.	des Services du Gouvernement de la Communauté française, du Conseil supérieur de l'Audiovisuel et des organismes d'intérêt public relevant du Comité de Secteur XVII.) Congé parental → en droit belge, existe dans le cadre de l'interruption de carrière. Congé d'aidant → projet d'arrêté ci-joint. Aidant → La qualité d'aidant est reconnue conformément aux dispositions du chapitre 3 de la loi du 12 mai 2014.
---	--

Article 4 : Congé de paternité	
1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les pères ou, le cas échéant, les personnes reconnues comme seconds parents équivalents par la législation nationale, aient le droit de prendre un congé de paternité de dix jours ouvrables, lequel doit être pris à l'occasion de la naissance de l'enfant du travailleur. Les États membres peuvent décider si le congé de paternité peut être pris en partie avant la naissance de l'enfant ou seulement après sa naissance et si ce congé peut être pris en recourant à une solution flexible.	Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 2 juin 2004 relatif aux congés et aux absences des agents des Services du Gouvernement de la Communauté française, du Conseil supérieur de l'Audiovisuel et des organismes d'intérêt public relevant du Comité de Secteur XVII, article 13, 2°. Art. 13. – <i>Des congés de circonstances sont accordés dans les limites fixées ci-après :</i> 2° <i>l'accouchement de l'épouse ou de la personne avec laquelle l'agent vit en couple au moment de l'événement : vingt jours ouvrables</i> La réglementation offre un congé plus avantageux et va donc au-delà de la directive.
2. Le droit au congé de paternité n'est pas subordonné à une période de travail ou à une exigence d'ancienneté.	Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 2 juin 2004 relatif aux congés et aux absences des agents des Services du Gouvernement de la Communauté française, du Conseil supérieur de l'Audiovisuel et des organismes d'intérêt public relevant du Comité de Secteur XVII, article 13, 2°. Aucune condition d'ancienneté n'est requise.
3. Le droit au congé de paternité est accordé indépendamment de la situation maritale ou familiale du travailleur, telle qu'elle est définie par la législation nationale.	Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 2 juin 2004 relatif aux congés et aux absences des agents des Services du Gouvernement de la Communauté française, du Conseil supérieur de l'Audiovisuel et des organismes d'intérêt public relevant du Comité de Secteur XVII, article 13, 2°.

	La réglementation ne fait pas de différence selon la situation maritale ou familiale.
Article 5 : Congé parental 1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que chaque travailleur ait un droit individuel à un congé parental de quatre mois, à prendre avant que l'enfant n'atteigne un âge déterminé pouvant aller jusqu'à huit ans, à définir par chaque État membre ou par les conventions collectives. Cet âge est déterminé de manière à garantir la possibilité pour chaque parent d'exercer son droit au congé parental de manière effective et dans des conditions d'égalité.	Arrêté royal du 7 mai 1999 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle du personnel des administrations : Articles 12 et 12/1. « Art. 12 L'agent en activité de service obtient, lors de la naissance ou de l'adoption de son enfant, un congé parental qui peut être pris pour : - soit interrompre complètement sa carrière professionnelle comme prévu à l'article 100 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales pendant une période de quatre mois; au choix de l'agent cette période peut être fractionnée par mois; - soit, quand il est employé à temps plein, interrompre partiellement sa carrière professionnelle sous la forme d'un mi-temps durant une période de huit mois comme prévu à l'article 102 de la loi susmentionnée; au choix de l'agent cette période peut être fractionnée en périodes de deux mois ou un multiple de ce chiffre; - soit, quand il est employé à temps plein, interrompre partiellement sa carrière professionnelle sous la forme d'une réduction d'un cinquième durant une période de vingt mois comme prévu à l'article 102 de la loi susmentionnée; au choix de l'agent cette période peut être fractionnée en périodes de cinq mois ou un multiple de ce chiffre. - soit, quand il est employé à temps plein, interrompre partiellement sa carrière professionnelle sous la forme d'une réduction d'un dixième

	<i>durant une période de quarante mois comme prévu à l'article 102 de la loi susmentionnée; au choix de l'agent cette période peut être fractionnée en périodes de dix mois ou un multiple de ce chiffre. »</i> Cet arrêté royal est rendu applicable en Communauté française par arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 15 septembre 2006 relatif au congé pour interruption de carrière dans les Services du Gouvernement de la Communauté française, du Conseil supérieur de l'audiovisuel, de Wallonie Bruxelles Enseignement et des organismes d'intérêt public qui relèvent du Comité de Secteur XVII Le congé peut être pris jusqu'au douzième anniversaire de l'enfant, article 12, §3 Arrêté royal du 7 mai 1999 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle du personnel des administrations. « Art.12 §3. L'agent a droit au congé parental : - en raison de la naissance de son enfant, jusqu'à ce que l'enfant atteigne son douzième anniversaire; - en raison de l'adoption d'un enfant, pendant une période qui court 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 l'agent a sa résidence, jusqu'à ce que l'enfant atteigne son douzième anniversaire »
2. Les États membres font en sorte que deux mois de congé parental ne puissent pas être transférés.	Le congé ne peut pas être transféré
3. Les États membres établissent une durée raisonnable de préavis à donner par le travailleur à l'employeur lorsqu'il exerce son droit au congé parental. Ce faisant, les États membres	Arrêté royal du 7 mai 1999 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle du personnel des administrations : Article 19, alinéa

prennent en compte les besoins des employeurs et des travailleurs. Les États membres prévoient que la demande de congé parental du travailleur précise les dates de début et de fin souhaitées de la période de congé.	2 : « Sauf stipulation contraire dans le présent arrêté, cette communication se fait par écrit au moins trois mois avant le début de l'interruption, à moins que l'autorité n'accepte un délai réduit à la demande de l'intéressé. »
4. Les États membres peuvent subordonner le droit au congé parental à une période de travail ou à une exigence d'ancienneté qui ne peut dépasser un an. En cas de contrats à durée déterminée successifs, au sens de la directive 1999/70/CE du Conseil (14), avec un même employeur, la somme de ces contrats est prise en considération aux fins du calcul de la période de référence.	Aucune période n'est prévue.
5. Les États membres peuvent déterminer les circonstances dans lesquelles un employeur, après consultation conformément à la législation, aux conventions collectives ou à la pratique nationales, est autorisé à reporter l'octroi du congé parental pour une durée raisonnable au motif que le fait de prendre ce congé parental au moment demandé perturberait gravement le bon fonctionnement de l'employeur. L'employeur justifie un tel report de congé parental par écrit.	Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 15 septembre 2006 relatif au congé pour interruption de carrière dans les Services du Gouvernement de la Communauté française, du Conseil supérieur de l'audiovisuel, de Wallonie Bruxelles Enseignement et des organismes d'intérêt public qui relèvent du Comité de Secteur XVII, Article 1er, §2, tel que modifié par l'arrêté du [xx/xx/xxxx] « Pour les agents titulaires d'un grade de rang 12 ou supérieurs, à l'exception des grades d'experts octroyés en application des articles 40/1 et suivants de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 22 juillet 1996 portant statut des agents des Services du Gouvernement, le congé pour interruption de la carrière professionnel visé au Chapitre III, section 3 de l'arrêté royal du 7 mai 1999 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle du personnel des administrations peut être reporté pour une durée raisonnable au motif que le fait de prendre ce congé au moment demandé perturberait gravement le bon fonctionnement du service.

	<i>Le report est justifié par écrit. »</i>
6. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les travailleurs aient le droit de demander à prendre un congé parental en recourant à une solution flexible. Les États membres peuvent en préciser les modalités d'application. L'employeur examine ces demandes et y répond, en tenant compte à la fois de ses propres besoins et de ceux du travailleur. L'employeur justifie par écrit tout refus d'accéder à une telle demande dans un délai raisonnable suivant la demande.	Arrêté royal du 7 mai 1999 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle du personnel des administrations : Articles 12 et 12/1. Le congé parental peut donner lieu à une interruption de carrière total de quatre mois, qui peut être fractionnée par mois. Le congé parental peut donner lieu à une interruption de carrière à mi-temps de huit mois, qui peut être fractionnée par 2 mois ou un multiple de ce chiffre. Le congé parental peut donner lieu à une interruption partielle de la carrière professionnelle sous la forme d'une réduction d'un cinquième durant une période de vingt mois Le congé parental peut donner lieu à une interruption partielle de la carrière professionnelle sous la forme d'une réduction d'un dixième durant une période de quarante mois La période de quatre mois peut être fractionnée moyennant l'accord de l'autorité, entièrement ou partiellement en périodes d'une semaine ou d'un multiple de ce chiffre.
7. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que, lors de l'examen des demandes de congé parental à temps plein, les employeurs offrent, dans la mesure du possible et avant tout report conformément au paragraphe 5, des solutions flexibles pour prendre un congé parental conformément au paragraphe 6.	Arrêté royal du 7 mai 1999 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle du personnel des administrations : Articles 12 et 12/1. Pour prendre son congé parental, l'agent a la possibilité de faire usage des différentes modalités mentionnées à l'article 12/1 l'alinéa 1er et à l'article 12, § 1^{er}
8. Les États membres évaluent la nécessité d'adapter les conditions d'accès et les modalités précises d'application du congé parental aux besoins des parents adoptifs, des parents ayant un handicap et des parents dont les enfants ont un handicap ou	Arrêté royal du 7 mai 1999 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle du personnel des administrations : Articles 12 Le congé est ouvert aux parents adoptifs.

souffrent d'une maladie de longue durée.	Arrêté royal du 7 mai 1999 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle du personnel des administrations : Articles 12 Si l'enfant souffre d'un handicap, le droit au congé parental est accordé tant qu'il n'a pas atteint l'âge de 21 ans à la date de prise de cours de l'interruption demandée.
Article 6 : Congé d'aidant	
1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que chaque travailleur ait le droit de prendre cinq jours ouvrables de congé d'aidant par an. Les États membres peuvent déterminer des éléments supplémentaires concernant le champ d'application et les conditions du congé d'aidant conformément à la législation ou à la pratique nationales. Le recours à ce droit peut être subordonné à la présentation de justifications appropriées, conformément à la législation ou à la pratique nationales	Arrêté royal du 7 mai 1999 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle du personnel des administrations : article 10bis Les travailleurs ont le droit à une interruption de carrière de maximum 6 mois sur l'ensemble de la carrière professionnelle ou de maximum 12 mois dans le cadre d'une interruption à mi-temps ou d'une interruption d'1/5.
2. Les États membres peuvent accorder un congé d'aidant sur la base d'une période de référence autre qu'un an, par personne ayant besoin de soins ou d'aide, ou par événement.	Non-transposé.
Article 7 : Absence pour raisons de force majeure Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que chaque travailleur ait le droit de s'absenter du travail pour raisons de force majeure liée à des raisons familiales urgentes en cas de maladie ou d'accident qui rend indispensable la présence immédiate du travailleur. Les États membres peuvent limiter le droit de chaque travailleur à l'absence pour raisons de force majeure à une certaine durée par année ou par événement, ou les deux.	Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 2 juin 2004 relatif aux congés et aux absences des agents des Services du Gouvernement de la Communauté française, du Conseil supérieur de l'Audiovisuel et des organismes d'intérêt public relevant du Comité de Secteur XVII, Article 14 « L'agent obtient, à sa demande, des congés pour cause de force majeure résultant de la maladie ou d'un accident survenu à une des personnes suivantes habitant sous le même toit que l'agent : le

	<i>conjoint, la personne avec laquelle il vit en couple, un parent, un allié, un parent de la personne avec laquelle l'agent vit en couple ou une personne accueillie en vue de son adoption. »</i> Arrêté royal du 7 mai 1999 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle du personnel des administrations : Article 11, 11bis et 11ter Régime d'interruption de carrière spécifique pour apporter des soins pour un membre du ménage ou de la famille qui est gravement malade.
Article 8 : Rémunération ou allocation	
1. Dans le respect des circonstances nationales, telles que la législation, les conventions collectives ou la pratique nationales, et compte tenu des pouvoirs délégués aux partenaires sociaux, les États membres font en sorte que les travailleurs qui exercent leur droit au congé prévu à l'article 4, paragraphe 1, ou à l'article 5, paragraphe 2, reçoivent une rémunération ou une allocation conformément aux paragraphes 2 et 3 du présent article.	Le congé de paternité et l'absence pour force majeure sont des congés payés au sens de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 2 juin 2004 relatif aux congés et aux absences des agents des Services du Gouvernement de la Communauté française, du Conseil supérieur de l'Audiovisuel et des organismes d'intérêt public relevant du Comité de Secteur XVII Arrêté royal du 7 mai 1999 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle du personnel des administrations : Article 13 Le congé parental, le congé pour aidants-proches et l'absence pour force majeure sous forme d'interruption de carrière donnent droit à une allocation.
2. En ce qui concerne le congé de paternité visé à l'article 4, paragraphe 1, cette rémunération ou allocation garantit un revenu équivalant au moins à ce que le travailleur concerné	Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 2 juin 2004 relatif aux congés et aux absences des agents des Services du Gouvernement de la Communauté française, du Conseil supérieur de

recevrait en cas d'interruption de ses activités en raison de son état de santé, dans la limite d'un éventuel plafond fixé par la législation nationale. Les États membres peuvent subordonner le droit à une rémunération ou allocation à des périodes d'emploi antérieures ne dépassant pas six mois immédiatement avant la date prévue de la naissance de l'enfant.	l'Audiovisuel et des organismes d'intérêt public relevant du Comité de Secteur XVII, article 13, 2°. La réglementation ne prévoit pas une allocation mais un maintien du salaire pendant la période de congé.
3. En ce qui concerne le congé parental visé à l'article 5, paragraphe 2, cette rémunération ou allocation est définie par l'État membre ou les partenaires sociaux et elle est fixée de manière à faciliter la prise du congé parental par les deux parents.	Arrêté royal du 7 mai 1999 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle du personnel des administrations : Article 13
Article 9 : Formules souples de travail	
1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les travailleurs dont les enfants ont jusqu'à un âge défini, qui ne peut être inférieur à huit ans, ainsi que les aidants, aient le droit de demander des formules souples de travail dans le but de s'occuper de membres de leur famille. La durée de ces formules souples de travail peut faire l'objet d'une limitation raisonnable.	Congé parental Arrêté royal du 7 mai 1999 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle du personnel des administrations : Articles 12 et 12/1. Le congé parental peut donner lieu à une interruption de carrière total de quatre mois, qui peut être fractionnée par mois. Le congé parental peut donner lieu à une interruption de carrière à mi-temps de huit mois, qui peut être fractionnée par 2 mois ou un multiple de ce chiffre. Le congé parental peut donner lieu à une interruption partielle de la carrière professionnelle sous la forme d'une réduction d'un cinquième durant une période de vingt mois Le congé parental peut donner lieu à une interruption partielle de la carrière professionnelle sous la forme d'une réduction d'un dixième

	durant une période de quarante mois La période de quatre mois peut être fractionnée moyennant l'accord de l'autorité, entièrement ou partiellement en périodes d'une semaine ou d'un multiple de ce chiffre. Congé pour aidants proche Arrêté royal du 7 mai 1999 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle du personnel des administrations : article 10bis Les travailleurs ont le droit à une interruption de carrière de maximum 6 mois sur l'ensemble de la carrière professionnelle ou de maximum 12 mois dans le cadre d'une interruption à mi-temps ou d'une interruption d'1/5. Travail à distance : Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 15 novembre 2017 relatif au télétravail Congés pour motifs impérieux d'ordre familial : Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 2 juin 2004 relatif aux congés et aux absences des agents des Services du Gouvernement de la Communauté française, du Conseil supérieur de l'Audiotvisuel et des organismes d'intérêt public relevant du Comité de Secteur XVII, Articles 15 à 19. « Art. 15. Pour autant que l'intérêt du service ne s'y oppose pas, l'agent obtient, à sa demande, des congés pour motifs impérieux d'ordre familial. Pour bénéficier de ce congé, l'agent est tenu de fournir la preuve de
--	--

	<i>l'existence d'un motif impérieux d'ordre familial. »</i>
2. Les employeurs examinent les demandes de formules souples de travail visées au paragraphe 1 et y répondent dans un délai raisonnable, en tenant compte à la fois de leurs propres besoins et de ceux des travailleurs. Les employeurs justifient tout refus d'une telle demande ou tout report de ces formules.	Loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs. Les décisions de refus ou report doivent être formellement motivées.
3. Lorsque les formules souples de travail visées au paragraphe 1 sont d'une durée limitée, le travailleur a le droit de revenir au régime de travail de départ à la fin de la période convenue. Le travailleur a aussi 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. L'employeur examine une demande visant à revenir plus tôt au régime de travail de départ et y répond, en tenant compte à la fois de ses propres besoins et de ceux du travailleur.	Loi du 22 janvier 1985 de redressement contenant des dispositions sociales. Article 103. « <i>En cas de résiliation unilatérale du contrat de travail par l'employeur, le délai de préavis notifié au travailleur qui a réduit ses prestations conformément à l'article 102 et 102bis et 102ter, sera calculé comme s'il n'avait pas réduit ses prestations.</i> » Pour le personnel statutaire, le licenciement pour prise de congé ne peut s'opérer.
4. Les États membres peuvent subordonner le droit de demander des formules souples de travail à des périodes de travail ou à une exigence d'ancienneté, qui ne doivent pas dépasser six mois. En cas de contrats à durée déterminée successifs, au sens de la directive 1999/70/CE, avec un même employeur, la somme de ces contrats est prise en considération aux fins du calcul de la période de référence.	Possibilité non-transposée.
Article 10 : Droits en matière d'emploi	
1. Les droits acquis ou en cours d'acquisition par le travailleur à la date de début du congé prévu aux articles 4, 5 et 6 ou de l'absence du travail prévue à l'article 7 sont maintenus jusqu'à la	Principe du droit acquis appliqué par les juridictions belges.

fin dudit congé ou de ladite absence du travail. À l'issue de ce congé ou de cette absence du travail, ces droits, y compris les changements découlant de la législation, des conventions collectives ou de la pratique nationales, s'appliquent	Arrêté du Gouvernement de la Communauté française 15 septembre 2006 relatif au congé pour interruption de carrière dans les Services du Gouvernement de la Communauté française, du Conseil supérieur de l'audiovisuel, de Wallonie Bruxelles Enseignement et des organismes d'intérêt public qui relèvent du Comité de Secteur XVII, Article 2. Le membre du personnel de retour d'un congé, quel qu'il soit, retrouve d'office son poste aux mêmes conditions qu'avant la prise de congé.
2. Les États membres font en sorte que, à la fin du congé prévu aux articles 4, 5 et 6, le travailleur ait le droit de retrouver son emploi ou un poste de travail équivalent à des conditions qui ne lui soient pas moins favorables et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle il aurait eu droit s'il n'avait pas pris ce congé.	Décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, article 15 « Un parent, engagé dans une relation d'emploi visée au présent chapitre, en congé de maternité, de paternité ou d'adoption a le droit, au terme de ce congé, de retrouver sa fonction ou une fonction équivalente à des conditions qui ne lui soient pas moins favorables et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle il aurait eu droit durant son absence. »
3. Les États membres définissent le statut du contrat de travail ou de la relation de travail pour la période de congé prévue aux articles 4, 5 et 6 ou de l'absence du travail prévue à l'article 7, y compris en ce qui concerne les droits aux prestations de sécurité sociale, parmi lesquels les contributions au régime des pensions, tout en faisant en sorte que la relation de travail soit maintenue	Compétence fédérale

pendant cette période.	
Article 11 : Discrimination Les États membres prennent les mesures nécessaires pour interdire tout traitement moins favorable des travailleurs au motif qu'ils ont demandé ou ont pris un congé prévu aux articles 4, 5 et 6 ou se sont absentés du travail conformément à l'article 7 ou au motif qu'ils ont exercé les droits prévus à l'article 9.	Projet de décret ci-joint, article 15/1 : « Article 15/1. – <i>Un parent ou un aidant, engagé dans une relation de travail au sens du présent chapitre, ne peut se voir réserver d'une manière générale un traitement moins favorable au motif qu'il a demandé ou pris un congé de nature familiale ou d'aidant ou exercé une formule souple de travail.</i> »
Article 12 : Protection contre le licenciement 1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour interdire le licenciement de travailleurs et toutes mesures préparatoires en vue d'un licenciement au motif qu'ils ont demandé ou ont pris un congé prévu aux articles 4, 5 et 6 ou au motif qu'ils ont exercé le droit de demander une formule souple de travail visée à l'article 9. 2. Les travailleurs qui considèrent qu'ils ont été licenciés au motif qu'ils ont demandé ou ont pris un congé prévu aux articles 4, 5 et 6 ou au motif qu'ils ont exercé le droit de demander une formule souple de travail visée à l'article 9 peuvent demander à leur employeur de leur fournir les motifs dûment étayés de leur	Concernant les agents statutaires, le régime disciplinaire (articles 99 et suivants du statut administratif du 22 juillet 1996) encadre la procédure en cas de licenciement et garantit l'application des principes fondamentaux d'impartialité, des droits de la défense et du contradictoire, etc. Loi du 22 janvier 1985 de redressement contenant des dispositions sociales. Article 103. La protection contre le licenciement est garantie. La loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs impose à l'administration une obligation de motivation des actes administratifs qu'elle prend.

licenciement. En ce qui concerne le licenciement d'un travailleur qui a demandé ou a pris un congé prévu à l'article 4, 5 ou 6, l'employeur fournit les motifs du licenciement par écrit.	
3. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que, lorsque les travailleurs qui considèrent qu'ils ont été licenciés au motif qu'ils ont demandé ou pris un congé prévu aux articles 4, 5 et 6 établissent, devant une juridiction ou une autre autorité compétente, des faits laissant présumer qu'ils ont été licenciés pour de tels motifs, il incombait à l'employeur de prouver que le licenciement était fondé sur d'autres motifs.	Décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, articles 41 et 42 : « Art. 41. Les dispositions de la présente section sont applicables à toutes les procédures juridictionnelles, à l'exception des procédures pénales. Art. 42. Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, les organes visés à l'article 37 ou l'un des groupements d'intérêts visés à l'article 39, invoquent devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement : 1° Les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes partageant un critère protégé; entre autres, différents signalements isolés faits auprès des organes visés à l'article 37 ou l'un des groupements d'intérêts; ou 2° Les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres,

	<i>mais pas exclusivement :</i> <i>1° Des statistiques générales concernant la situation du groupe dont la victime de la discrimination fait partie ou des faits de connaissance générale; ou</i> <i>2° L'utilisation d'un critère de distinction intrinsèquement suspect; ou</i> <i>3° Du matériel statistique élémentaire qui révèle un traitement défavorable. »</i>
4. Le paragraphe 3 n'empêche pas les États membres d'adopter un régime de la preuve plus favorables aux travailleurs.	Ne se prête pas à transposition
5. Les États membres ne sont pas tenus d'appliquer le paragraphe 3 aux procédures dans lesquelles l'instruction des faits incombe à la juridiction ou à l'organisme compétent.	Ne se prête pas à transposition
6. Le paragraphe 3 ne s'applique pas aux procédures pénales, sauf si les États membres en disposent autrement.	Possibilité non-transposée
Article 13 : Sanctions Les États membres déterminent le régime des sanctions applicables aux violations des dispositions nationales adoptées conformément à la présente directive et prennent toutes les mesures nécessaires pour assurer la mise en œuvre de ces sanctions. Ces sanctions doivent être effectives, proportionnées et dissuasives.	Décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, Titre III ; article 46

Article 14 Protection contre un traitement défavorable ou des conséquences défavorables Les États membres mettent en œuvre les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs, y compris ceux qui sont des représentants des salariés, de tout traitement défavorable par l'employeur et de toutes conséquences défavorables résultant d'une plainte déposée contre l'entreprise ou d'une quelconque procédure judiciaire dans le but de faire respecter les exigences prévues par la présente directive.	Décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, Titre III ; article 45
Article 15 Organismes de promotion de l'égalité Sans préjudice de la compétence des inspections du travail ou d'autres organismes qui font respecter les droits des travailleurs, parmi lesquels les partenaires sociaux, les États membres font en sorte que le ou les organismes désignés, en vertu de l'article 20 de la directive 2006/54/CE, pour promouvoir, analyser, surveiller et soutenir l'égalité de traitement de toutes les personnes, sans discrimination fondée sur le sexe, soient compétents pour les questions de discrimination qui relèvent de la présente directive.	Décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, article 37
Article 16 Niveau de protection 1. Les États membres peuvent introduire ou maintenir des dispositions qui sont plus favorables aux travailleurs que celles prévues par la présente directive.	Ne se prête pas à la transposition
2. La mise en œuvre de la présente directive ne constitue pas un motif justifiant une réduction du niveau général de protection des	Ne se prête pas à la transposition

travailleurs dans les domaines régis par la présente directive. L'interdiction d'une telle réduction du niveau de protection est sans préjudice du droit des États membres et des partenaires sociaux d'adopter, eu égard à l'évolution de la situation, des dispositions législatives, réglementaires ou contractuelles autres que celles qui sont en vigueur au 1er août 2019, pour autant que les exigences minimales prévues dans la présente directive soient respectées.	
Article 17 Diffusion des informations Les États membres font en sorte que les mesures nationales transposant la présente directive, ainsi que les dispositions pertinentes déjà en vigueur concernant l'objet énoncé à l'article 1er, soient portées à la connaissance des travailleurs et des employeurs, y compris des employeurs qui sont des PME, par tous moyens appropriés et sur l'ensemble de leur territoire.	Arrêté du[xx/xx/xxx] du Gouvernement de la Communauté française portant modification de divers arrêtés du Gouvernement de la Communauté française relatifs aux congés et aux interruptions de carrière Projet de décret portant modification du décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination
Article 18 Rapports et réexamen 1.Au plus tard le 2 août 2027, les États membres communiquent à la Commission toutes les informations ayant trait à la mise en oeuvre de la présente directive qui sont nécessaires afin que la Commission élabore un rapport. Ces informations comprennent les données agrégées disponibles sur le recours aux différents types de congés et formules souples de travail par les hommes et les femmes conformément à la présente directive, afin de permettre le contrôle et l'évaluation adéquats de la mise en oeuvre de la présente directive, notamment en ce qui concerne l'égalité entre les femmes et les hommes. 2.La Commission transmet le rapport visé au paragraphe 1 au Parlement européen et au Conseil. Le rapport est accompagné, s'il y a lieu, d'une	Ne se prête pas à la transposition

proposition législative. Le rapport est aussi accompagné: a) d'une étude portant sur l'interaction entre les différents types de congés prévus dans la présente directive ainsi que d'autres types de congés familiaux, tels que le congé d'adoption; et b) d'une étude portant sur le droit à un congé familial accordé aux travailleurs indépendants.	
Article 19 Abrogation 1.La directive 2010/18/UE est abrogée avec effet au 2 août 2022. Les références à la directive abrogée s'entendent comme faites à la présente directive et sont à lire selon le tableau de correspondance figurant à l'annexe. 2.Nonobstant l'abrogation de la directive 2010/18/UE en vertu du paragraphe 1 du présent article, la période de congé parental ou les périodes de congé parental cumulées qu'un travailleur a prises ou qu'il a transférées conformément à ladite directive avant le 2 août 2022 peuvent être déduites de ses droits à congé parental au titre de l'article 5 de la présente directive.	Ne se prête pas à la transposition
Article 20 Transposition 1.Les États membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le 2 août 2022. Ils en informent immédiatement la Commission. 2.Nonobstant le paragraphe 1 du présent article, pour la rémunération ou l'allocation correspondant aux deux dernières semaines de congé parental comme prévu à l'article 8, paragraphe 3, les États membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le 2 août 2024. Ils en informent immédiatement la Commission. 3.Lorsque les États membres adoptent les dispositions visées aux paragraphes 1 et 2,	Ne se prête pas à la transposition

celles-ci contiennent une référence à la présente directive ou sont accompagnées d'une telle référence lors de leur publication officielle. Les modalités de cette référence sont arrêtées par les États membres. 4. Les États membres communiquent à la Commission le texte des dispositions essentielles de droit interne qu'ils adoptent dans les domaines régis par la présente directive. 5. Les règles détaillées et les modalités d'application de la présente directive sont établies conformément à la législation, aux conventions collectives ou à la pratique nationales, dès lors que les exigences minimales et les objectifs de la présente directive sont respectés. 6. Aux fins du respect des articles 4, 5, 6 et 8 de la présente directive et de la directive 92/85/CEE, les États membres peuvent tenir compte de toute période d'absence du travail pour raison familiale, en particulier le congé de maternité, le congé de paternité, le congé parental et le congé d'aidant, prévu au niveau national, et de toute rémunération ou allocation versée à ce titre, allant au-delà des normes minimales prévues par la présente directive ou la directive 92/85/CEE, pour autant que les exigences minimales relatives à ces congés soient respectées et qu'il n'y ait pas de régression du niveau général de protection des travailleurs dans les domaines régis par ces directives. 7. Lorsque les États membres assurent une rémunération ou une allocation d'au moins 65 % du salaire net du travailleur, pouvant être soumise à un plafond, pendant au moins six mois de congé parental pour chaque parent, ils peuvent décider de maintenir ce régime plutôt que de prévoir la rémunération ou l'allocation visées à l'article 8, paragraphe 2. 8. Les États membres peuvent charger les partenaires sociaux de mettre en oeuvre la présente directive, lorsque les partenaires sociaux le demandent conjointement, à condition que les États membres prennent toutes les mesures nécessaires pour que les résultats recherchés par la présente directive soient garantis à tout moment.

Article 21 Entrée en vigueur La présente directive entre en vigueur le vingtième jour suivant celui de sa publication au Journal officiel de l'Union européenne.	Ne se prête pas à la transposition
Article 22 Destinataires Les États membres sont destinataires de la présente directive.	Ne se prête pas à la transposition