

Nouvelles protections contre le licenciement

Suite à la transposition en droit belge de deux Directives européennes¹, les protections en matière de licenciement ont été modifiées. De nouvelles protections contre le licenciement ont fait leurs apparitions et d'anciennes mesures de protection ont été modifiées.

Si vous devez, malheureusement, prendre la décision de licencier un travailleur ou de ne pas renouveler son contrat de travail, vous devrez être attentif à l'existence de ces éventuelles protections dont bénéficierait votre travailleur. Afin de vous permettre de vous y retrouver, faisons le point.

En savoir plus ?

Dans cet article vous découvrirez les nouvelles règles applicables en matière de protection contre le licenciement. Afin de vous faciliter la lecture vous trouverez, en annexe, un tableau schématique reprenant l'ensemble des informations développées dans le texte.

Licencier un travailleur n'est jamais une décision facile à prendre. Beaucoup de facteurs entrent en jeu et, en ce temps de crise, de telles décisions sont souvent prises en raison de difficultés économiques.

Du point de vue du travailleur, les éléments avancés par son employeur dans le cadre d'un licenciement sont souvent mis en doute. Lorsque le travailleur se trouve dans une situation particulière (ex : retour de congé maternité ou de congé de naissance), il peut avoir tendance à penser que le motif du licenciement trouve sa cause dans l'exercice de ses droits et il pourrait réclamer des indemnités, pouvant aller jusqu'à 6 mois de rémunération !

Afin d'éviter tout quiproquo et d'éventuelles procédures judiciaires, il est important de prendre connaissance de l'ensemble des protections existantes en matière de licenciement et de veiller à ne jamais licencier un travailleur en raison de l'exercice d'un droit.

Il y a quelques mois, la législation a changé : certaines protections ont été étendues et de nouvelles protections ont fait leur apparition. Regardons cela ensemble.

1. Les protections étendues

a. Congé de maternité

- Rappel

Comme vous le savez, le congé de maternité dure, en principe, 15 semaines. Une travailleuse enceinte doit, obligatoirement, prendre une semaine de repos prénatal (7 jours précédents immédiatement la date présumée de l'accouchement) et minimum 9 semaines de repos postnatal. Elle pourra choisir librement de placer les 5 semaines restantes de congé avant ou après l'accouchement.

A partir du moment où l'employeur est averti de la grossesse (soit par la travailleuse, soit par un autre membre du personnel ou par le biais d'indices extérieurs) et jusqu'à un mois après la fin du congé postnatal, il ne peut poser un acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail **sauf** pour des **motifs étrangers** à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement². Ainsi, il ne s'agit pas d'une interdiction absolue de licencier. Une travailleuse enceinte ou venant d'accoucher peut voir

¹ Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil, et réglementant certains autres aspects relatifs aux congés, *J.O.*, L.188, 12 juillet 2019 et Directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne, *J.O.*, L.186, 11 juillet 2019.

² Art. 40, al. 1^{er} de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, *M.B.*, 30 mars 1971.

son contrat prendre fin, par exemple, pour motif économique.

La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur. Les tribunaux sont, à cet égard, très exigeants. Il ne doit y avoir aucun doute.

Si la travailleuse en fait la demande, l'employeur est tenu de les lui fournir par écrit³.

A défaut de communication des motifs ou si lesdits motifs sont en lien avec la grossesse, l'employeur sera redevable d'une indemnité forfaitaire spéciale correspondant à la rémunération brute de **six mois**⁴.

- Nouveautés

Depuis le 10 novembre 2022, est également assimilé à un licenciement pendant la période de protection, le licenciement survenant postérieurement à cette période mais **pour lequel des mesures préparatoires ont été prises durant celle-ci**. (Par mesures préparatoires, on entend, également, le fait de prendre la décision de licencier)⁵.

Ainsi, pourra être considérée comme une mesure préparatoire au licenciement, le fait pour l'employeur de publier, pendant la période de protection, une offre pour remplacer définitivement la travailleuse en congé de maternité.

La réforme a apporté une autre nouveauté : lorsque la travailleuse, dont l'employeur est informé de la grossesse ou de l'accouchement, voit son contrat de travail pour l'exécution d'un travail temporaire ou sa relation de travail à durée déterminée non renouvelé, **ce non-renouvellement est présumé être lié à la grossesse ou à l'accouchement**.

L'employeur doit par conséquent prouver que ce non-renouvellement est étranger à la grossesse ou à l'accouchement.

Dans le cas contraire ou si les motifs invoqués ne sont pas corrects, l'employeur sera redevable d'une

indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de **trois mois**⁶.

N'oubliez pas que cette protection est, également, applicable en cas de naissance d'enfant mort-né pour autant que la grossesse ait duré au minimum 180 jours à dater de la conception (6 mois de gestation).

Au regard de ces modifications, nous vous conseillons d'être encore plus vigilant lors du licenciement ou de la non reconduction du contrat d'une femme enceinte et d'être particulièrement attentif lors de la rédaction des motifs qui le sous-tendent.

b. Congé de maternité converti

- Rappel

Lorsque la mère décède ou est hospitalisée, le père de l'enfant ou le coparent peut convertir une partie de son repos de maternité. Pour plus d'information sur les conditions de cette conversion, vous pouvez consulter le [site de l'INAMI](#).

L'employeur ne peut poser un acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail à partir du moment où il a été informé de la conversion du congé de maternité jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois prenant cours à la fin du congé. A nouveau, l'employeur peut procéder à un licenciement pour des **motifs étrangers** à ce congé⁷.

La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur⁸.

Dans le cas contraire ou si lesdits motifs ne sont pas corrects, l'employeur sera redevable d'une indemnité forfaitaire correspondant à la rémunération brute de **six mois**⁹.

- Nouveautés

Les mêmes modifications (en ce compris les règles en matière d'assimilation) qu'en ce qui concerne le congé de maternité s'appliquent ici¹⁰.

³ Art. 40, al. 2 de la loi du 16 mars 1971 précitée.

⁴ Art. 40, al. 3 de la loi du 16 mars 1971 précitée.

⁵ Art. 40, al. 4 de la loi du 16 mars 1971 précitée.

⁶ Art. 40bis, §1^{er} de la loi du 16 mars 1971 précitée.

⁷ Art. 39, al. 7 de la loi du 16 mars 1971 précitée.

⁸ Art. 40, al. 8 de la loi du 16 mars 1971 précitée.

⁹ Art. 40, al. 3 de la loi du 16 mars 1971 précitée.

¹⁰ Art. 39, al. 11 et 40bis, §2 de la loi du 16 mars 1971 précitée.

c. Congé de naissance (ancien congé de paternité)

• Rappel

Pour les naissances intervenues à partir du 1^{er} janvier 2023, le travailleur a le droit de s'absenter de son travail à l'occasion de la naissance d'un enfant dont la filiation est établie à son égard, pendant **vingt jours**, à choisir par lui dans les quatre mois à dater du jour de l'accouchement¹¹.

Ce droit s'applique aussi au travailleur qui, au moment de la naissance, :

- cohabite légalement avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie et chez laquelle l'enfant a sa résidence principale ;
- cohabite de manière permanente et affective, depuis une période ininterrompue de trois ans précédant la naissance, avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie et chez laquelle l'enfant a sa résidence principale.

Pour plus d'information à ce sujet, vous pouvez consulter ce [Bulletin info](#) (point 8).

L'employeur ne peut poser un acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail du travailleur qui a fait usage de son droit au congé de naissance pendant une période qui débute au moment de l'avertissement à l'employeur, et au plus tard le premier jour du congé de naissance, **sauf** pour des **motifs étrangers** à la prise de ce congé¹².

• Nouveautés

Depuis le 10 novembre 2022, cette protection a été étendue. Ainsi, la protection prend fin après **cinq mois** à compter du jour de l'accouchement, contre trois mois auparavant.

La charge de la preuve des motifs étrangers à la prise du congé incombe toujours à l'employeur.

Autre nouveauté : le travailleur peut demander à l'employeur de lui communiquer par écrit les motifs justifiant son licenciement.¹³

Si l'employeur ne répond pas ou si lesdits motifs ne sont pas corrects, l'employeur sera redevable d'une indemnité forfaitaire correspondant à la rémunération brute de **six mois** (contre trois mois auparavant)¹⁴.

Depuis le 10 novembre 2022, est également assimilé à un licenciement pendant la période de protection pré-exposée, le licenciement survenant après cette période mais pour lequel des mesures préparatoires ont été prises durant celle-ci¹⁵.

La réforme a également prévue que lorsque le travailleur qui informe son employeur de la naissance d'un enfant pour lequel il a droit à un tel congé voit son contrat de travail pour l'exécution d'un travail temporaire ou sa relation de travail à durée déterminée non renouvelé, ce non-renouvellement est présumé être lié à la naissance de l'enfant¹⁶.

L'employeur doit par conséquent prouver que ce non-renouvellement est étranger à la naissance de l'enfant. Si cette preuve n'est pas apportée, l'employeur sera redevable d'une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de **trois mois**¹⁷.

Comme vous pouvez le constater, les modifications intervenues dans le cadre du congé de naissance ont pour but d'aligner ses mesures de protection sur celles du congé de maternité.

Aussi, nos commentaires précédents trouvent également à s'appliquer.

d. Congé d'adoption

• Rappel

Le travailleur qui, dans le cadre d'une adoption, accueille un enfant mineur dans sa famille, a droit, pour prendre soin de cet enfant, à un congé d'adoption pendant une période ininterrompue de maximum 6 semaines par parent. Ce congé est, par ailleurs, allongé de 3 semaines à répartir entre les

¹¹ Art. 30, §2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, *M.B.*, 22 août 1978.

¹² Art. 30, §4, al. 1^{er} de la loi du 3 juillet 1978 précitée.

¹³ Art. 30, §4, al. 2 de la loi du 3 juillet 1978 précitée.

¹⁴ Art. 30, §4, al. 3 de la loi du 3 juillet 1978 précitée.

¹⁵ Art. 30, §4, al. 5 de la loi du 3 juillet 1978 précitée.

¹⁶ Art. 30, §5, al. 1^{er} de la loi du 3 juillet 1978 précitée.

¹⁷ Art. 30, §5, al. 2 et 3 de la loi du 3 juillet 1978 précitée.

parents adoptifs pour les demandes introduites au plus tôt à partir du 1^{er} janvier 2023 et pour un congé prenant cours au plus tôt à cette date¹⁸. Ce congé supplémentaire va être augmenté au 1^{er} janvier 2025 de 4 semaines et au 1^{er} janvier 2027 de 5 semaines.

Pour plus d'information vous pouvez consulter [le site du SPF ETCS](#).

L'employeur ne peut poser un acte tendant à mettre fin unilatéralement au contrat de travail du travailleur qui a fait usage de son droit au congé d'adoption pendant une période qui commence deux mois avant la prise de cours de ce congé et qui finit un mois après la fin de celui-ci, **sauf** pour des **motifs étrangers** à la prise de ce congé¹⁹.

La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur²⁰.

- Nouveautés

Suite à la réforme, l'employeur qui a procédé au licenciement d'un travailleur en raison de l'usage du congé adoption, sera redevable d'une indemnité forfaitaire correspondant à la rémunération brute de **six mois** (contre trois mois auparavant)²¹.

Par ailleurs, lorsque le travailleur qui a averti son employeur de la prise du congé d'adoption voit son contrat de travail pour l'exécution d'un travail temporaire ou sa relation de travail à durée déterminée non renouvelée, ce non-renouvellement est **présumé** être lié à la prise du congé d'adoption²².

L'employeur doit par conséquent prouver que ce non-renouvellement est étranger à la prise du congé d'adoption. Dans le cas contraire, l'employeur sera redevable d'une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de **trois mois**²³.

Précisons que, dans le cas du congé d'adoption, aucune règle ne prévoit une assimilation à un licenciement survenant pendant la période de protection, en cas de mesures préparatoires prises

durant celle-ci. Cette omission est, pour le moins étonnante et très difficilement justifiable d'un point de vue juridique. Il pourrait s'agir d'un cas de discrimination. Dès lors, bien que la législation ne le prévoit pas en tant que telle, nous estimons que des mesures préparatoires d'un licenciement pendant la période de protection du congé d'adoption pourrait être considéré comme une violation de la protection. En effet, publier une offre pour remplacer un travailleur en congé d'adoption pourrait être un indice démontrant que le licenciement est intervenu en raison de ce congé.

2. Les nouvelles protections contre le licenciement

a. Congé d'aidant

Depuis le 10 novembre 2022, le travailleur a le droit de s'absenter du travail pendant au maximum **cinq jours**, consécutifs ou non, par année civile, afin de fournir des soins personnels ou une aide personnelle à un membre du ménage ou de la famille qui, pour une raison médicale grave, nécessite des soins ou une aide considérable. Ce congé est imputé sur le congé pour raisons impérieuses²⁴. Pour plus d'informations sur les conditions d'exercice de ce droit, vous pouvez consulter la fiche consacrée à ce dernier en cliquant sur ce lien : [site du SPF ETCS](#).

Le travailleur qui fait usage de son droit au congé d'aidant est, dorénavant, protégé contre le licenciement. Ainsi, l'employeur ne peut poser un acte tendant à mettre fin unilatéralement au contrat de travail du travailleur qui a fait usage de son droit au congé d'aidant, pendant une période qui débute au **moment de l'avertissement** de l'employeur, et au plus tard le jour de la prise de ce congé, et qui prend fin **un mois après ce congé**, **sauf** pour des **motifs étrangers** à la prise du congé²⁵.

La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur. Aussi, si le travailleur en fait la demande, l'employeur est tenu de les lui fournir par écrit²⁶.

¹⁸ Art. 30ter, §1^{er} de la loi du 3 juillet 1978 précitée.

¹⁹ Art. 30ter, §4 de la loi du 3 juillet 1978 précitée.

²⁰ Art. 30ter, §4, al. 2 de la loi du 3 juillet 1978 précitée.

²¹ Art. 30ter, §4, al. 3 de la loi du 3 juillet 1978 précitée.

²² Art. 30ter, §5, al. 1^{er} de la loi du 3 juillet 1978 précitée.

²³ Art. 30ter, §5, al. 2 et 3 de la loi du 3 juillet 1978 précitée.

²⁴ Art. 30bis, §2 de la loi du 3 juillet 1978 précitée.

²⁵ Art. 30bis, §2, al. 7 de la loi du 3 juillet 1978 précitée.

²⁶ Art. 30bis, §2, al. 8 de la loi du 3 juillet 1978 précitée.

S'il ne répond pas ou si les motifs du licenciement sont en lien avec le congé d'aidant, l'employeur sera redevable d'une indemnité forfaitaire correspondant à la rémunération brute de **six mois**²⁷.

Est également assimilé à un licenciement pendant la période de protection, le licenciement survenant postérieurement à cette période mais pour lequel des mesures préparatoires ont été prises durant celle-ci²⁸.

Précisons toutefois que dans ce cas, aucune règle n'existe en cas de non renouvellement d'un contrat de travail à durée déterminée.

b. Interruption de carrière professionnelle (suspension/réduction du travail)

Depuis la réforme, une nouvelle protection contre le licenciement a été introduit pour les travailleurs ayant bénéficiés d'une interruption de carrière, d'une suspension ou d'une réduction du travail. Cette protection ne concerne pas le licenciement des travailleurs en crédit-temps réglé par la Convention collective de travail n°103²⁹, qui prévoit une protection similaire.

Lorsque l'exécution du contrat de travail est suspendue ou lorsque les prestations de travail sont réduites, l'employeur ne peut poser aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail à partir du jour de l'accord ou de la demande jusqu'à l'expiration d'un délai de trois mois après la fin de la suspension de l'exécution du contrat de travail ou de la réduction des prestations de travail, **sauf** pour des **motifs étrangers** à cette suspension ou réduction des prestations de travail³⁰.

Si la suspension de l'exécution du contrat de travail ou de la réduction du temps de travail n'a pas commencé (exemple en cas de refus), la protection contre le licenciement prend fin un mois après la date du début demandée.

A la demande du travailleur, l'employeur doit transmettre les motifs de son licenciement et doit, dès lors, prouver que ces derniers n'ont pas de lien avec l'interruption de carrière.

A défaut de réponse ou en cas de motifs illégaux (soit en lien avec l'interruption de carrière), l'employeur sera redevable d'une indemnité forfaitaire correspondant à la rémunération brute **de six mois**³¹.

Est également assimilé à un licenciement pendant la période de protection, le licenciement survenant postérieurement à cette période mais pour lequel des mesures préparatoires ont été prises durant celle-ci³².

Par contre, il n'existe pas de protection en cas de non renouvellement d'un contrat de travail à durée déterminée.

c. Semaine de quatre jours

Depuis le 20 novembre 2022, les travailleurs peuvent demander à leur employeur de répartir leur semaine de travail à temps plein sur quatre jours au lieu de cinq. Si vous souhaitez de plus amples informations à ce sujet, vous pouvez consulter ce [Bulletin info](#) (point 3b).

Lorsqu'un travailleur a introduit une demande de prestation sur 4 jours, il bénéficie d'une protection contre le licenciement. L'employeur ne peut poser un acte tendant à mettre fin unilatéralement au contrat de travail du travailleur qui a introduit une telle demande, **sauf** pour des **motifs étrangers** à la prise du congé³³.

Une protection existe donc contre le licenciement, mais la loi n'en dit pas plus.

Elle ne précise, par exemple, pas la durée de cette protection, même si nous pouvons supposer qu'elle correspond à la durée convenue de la semaine de travail de quatre jours. Ainsi, si votre travailleur

²⁷ Art. 30bis, §2, al. 9 de la loi du 3 juillet 1978 précitée.

²⁸ Art. 30bis, §2, al. 10 de la loi du 3 juillet 1978 précitée.

²⁹ Convention Collective de travail n°103 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière.

³⁰ Art. 101, §1^{er} de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, *M.B.*, 24 janvier 1985.

³¹ Art. 101, §2 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 précitée.

³² Art. 101, §3 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 précitée.

³³ Art. 20bis/1, §2 de la loi du 16 mars 1971 précitée.

demande à bénéficier de cet aménagement pendant trois mois, la protection durerait trois mois également. Elle ne précise pas non plus, quelles sont les sanctions.

Aussi longtemps que les modalités relatives à cette protection ne seront pas clarifiées, nous vous conseillons d'être prudent en cas de licenciement d'un travailleur ayant demandé à bénéficier d'une semaine de travail de quatre jours.

d. Régime hebdomadaire alterné

Depuis le 20 novembre 2022, les employeurs peuvent décider d'instaurer au sein de leurs entreprises un régime hebdomadaire alterné moyennant adaptation du règlement de travail. Les travailleurs sont libre d'utiliser ou non ce régime de travail. Si vous souhaitez davantage d'informations à ce sujet, vous pouvez consulter ce [Bulletin info](#) (point 3c).

Moyennant le respect des conditions prévues par la loi, si le travailleur demande l'application d'un régime hebdomadaire alterné, il bénéficie d'une protection contre le licenciement. Ainsi, l'employeur ne peut poser un acte tendant à mettre fin au contrat de travail du travailleur qui a introduit une telle demande, **sauf** pour des motifs étrangers à la prise du congé³⁴.

Ici aussi la loi est floue quant aux conséquences de la violation de cette protection et la durée de celle-ci. Nous pouvons par conséquent formuler les mêmes commentaires qu'au point précédent.

e. Conditions de travail transparentes et prévisibles

La loi du 7 octobre 2022 a transposé partiellement la Directive européenne sur les conditions de travail transparentes et prévisibles³⁵. Cette loi est entrée en vigueur le 10 novembre 2022.

Cette Directive vise principalement à assurer certains droits minimaux et à apporter un certain nombre d'informations minimales aux travailleurs. Pour de

plus amples informations, consultez ce [Bulletin info](#) (point 4).

Dans ce cadre, lorsqu'une plainte est introduite contre l'employeur par un travailleur en raison d'une violation des droits prévus par cette Directive, l'employeur ne peut pas adopter une mesure défavorable à l'encontre de ce travailleur dans un délai de **douze mois suivant l'introduction de la plainte, sauf** pour des **motifs étrangers** à cette plainte³⁶. Lorsque qu'une action en justice a été introduite par le travailleur, le délai de protection est prolongé jusqu'à l'échéance d'un délai de 3 mois suivant le jour où la décision judiciaire est devenue définitive (passée en force de chose jugée)

Si l'employeur adopte une mesure défavorable, il est redevable soit d'une indemnité forfaitaire correspondant à six mois de la rémunération brute, soit d'une indemnité correspondant au préjudice réellement subi³⁷.

Est également assimilé à un licenciement pendant la période de protection pré-exposée, le licenciement survenant postérieurement à cette période mais pour lequel des mesures préparatoires ont été prises durant celle-ci.

Par ailleurs, sauf pour des **motifs étrangers** à l'exercice de ses droits à avoir des conditions de travail transparentes et prévisibles, un employeur ne peut pas licencier un travailleur qui exerce ses droits ou préparer son licenciement.

A la demande du travailleur, l'employeur doit l'informer, par écrit, des motifs du licenciement et prouver que le licenciement est étranger à l'exercice de ses droits.

Si le motif invoqué à l'appui du licenciement est illégal ou à défaut de motif, l'employeur devra payer au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de **six mois**, sans préjudice des indemnités dues au travailleur, en cas de rupture du contrat de travail³⁸.

³⁴ Art. 20^{quater}, §9 de la loi du 16 mars 1971 précitée.

³⁵ Directive européenne (UE) 2019/1152 du 20 juin 2019 sur les conditions de travail transparentes et prévisibles, M.B. 11 juillet 2019.

³⁶ Art. 31, §§ 1 et 3 de la loi du 7 octobre 2022 transposant partiellement la Directive (UE) 2019/1152 du Parlement

européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne, M.B., 31 octobre 2022.

³⁷ Art. 31, § 4 de la loi du 7 octobre 2022 précitée.

³⁸ Art. 32 de la loi du 7 octobre 2022 précitée.

	Protection	Début	Fin	Motivation	Indemnité	Mesures préparatoires	Non renouvellement CDD ou contrat temporaire
Congé de maternité	L'employeur ne peut poser un acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail, sauf pour des motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement	Avertissement de la grossesse	1 mois après la fin du congé	A la demande de la travailleuse	6 mois de la rémunération brute	Assimilées à un licenciement	Présomption légale : Non-renouvellement de la relation de travail réputé lié à la grossesse / accouchement (indemnité de 3 mois de la rémunération brute)
Congé de maternité converti	L'employeur ne peut poser un acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail, sauf pour des motifs étrangers à ce congé	Avertissement de la conversion du congé de maternité	1 mois après la fin du congé	A la demande du travailleur	6 mois de la rémunération brute	Assimilées à un licenciement	Présomption légale : Non-renouvellement de la relation de travail réputé lié à la prise du congé (indemnité de 3 mois de la rémunération brute)
Congé de naissance	L'employeur ne peut poser un acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail, sauf pour des motifs étrangers à ce congé	Avertissement de la prise du congé	5 mois après l'accouchement	A la demande du travailleur	6 mois de la rémunération brute	Assimilées à un licenciement	Présomption légale : Non-renouvellement de la relation de travail réputé lié à la naissance (indemnité de 3 mois de la rémunération brute)
Congé d'adoption	L'employeur ne peut poser un acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail, sauf pour des motifs étrangers à ce congé	2 mois avant la prise du congé	1 mois après la fin du congé	/	6 mois de la rémunération brute	Pas d'assimilation	Présomption légale : Non-renouvellement de la relation de travail réputé lié à la naissance (indemnité de 3 mois de la rémunération brute)

Congé d'aidant	L'employeur ne peut poser un acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail, sauf pour des motifs étrangers à ce congé	Avertissement à l'employeur (au plus tard le jour de la prise de ce congé)	1 mois après la fin du congé	A la demande du travailleur	6 mois de la rémunération brute	Assimilées à un licenciement	Pas de présomption légale
Interruption de carrière	L'employeur ne peut poser un acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail, sauf pour des motifs étrangers à cette demande	Accord ou demande	3 mois après la fin de la suspension / réduction	A la demande du travailleur	6 mois de la rémunération brute	Assimilées à un licenciement	Pas de présomption légale
Semaine de quatre jours	L'employeur ne peut poser un acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail, sauf pour des motifs étrangers à cette suspension/réduction	La loi est muette (On peut présumer que la protection correspond à la durée convenue de la semaine de quatre jours)			Pas de sanctions	Pas d'assimilation	Pas de présomption légale
Régime hebdomadaire alterné	L'employeur ne peut poser un acte tendant à mettre fin unilatéralement au contrat de travail du travailleur qui a introduit une telle demande, sauf pour des motifs étrangers à la prise du congé	La loi est muette			Pas de sanctions	Pas d'assimilation	Pas de présomption légale

Conditions de travail transparentes et prévisibles	L'employeur ne peut pas adopter une mesure défavorable à l'encontre du travailleur qui a introduit une plainte en raison d'une violation de droits prévus par la Directive, sauf pour des motifs étrangers à cette plainte	Introduction de la plainte	12 mois après le dépôt de la plainte	A la demande du travailleur	6 mois de la rémunération brute ou préjudice réellement subi	Assimilées à un licenciement	Pas de présomption légale
---	---	----------------------------	--------------------------------------	-----------------------------	--	------------------------------	---------------------------