

Paritair subcomité voor de erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren

Collectieve arbeidsovereenkomst van 2 mei 2018

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST BETREFFENDE DE TOEKENNING VAN EEN CONVENTIONEEL ONBETAALD POSTNATAAL VERLOF

Hoofdstuk I : Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren.

Hoofdstuk II : Toekenningsmodaliteiten

Artikel 2 – Postnataal verlof

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt met de uitdrukking "postnataal verlof" een periode bedoeld welke na het wettelijke bevallingsverlof komt; de uitdrukking betreffende het conventioneel postnataal verlof mag dus niet worden verward met deze voor het wettelijke verlof of tijdskrediet met motief of profylactisch verlof.

Artikel 3 - Toepassingsmodaliteiten

3.1 De werkgever staat, op verzoek van zijn betrokken werknemer, éénmalig een niet-verloond postnataal verlof toe met een maximumduur van één jaar ingaande ten laatste 1 jaar na de geboorte van het kind of de meerling waarvan de afstamming te zijnen/ten haren opzichte vaststaat.

3.2 Deze periode wordt beschouwd als een schorsing van de arbeidsovereenkomst.

3.3 De werknemer licht zijn of haar werkgever schriftelijk in, over zijn of haar intentie om gebruik te maken van het recht op postnataal verlof, en voor welke duur, minstens een termijn van één maand vóór de aanvang van dat postnataal verlof.

Geen enkel postnataal verlof van minder dan één maand wordt toegestaan.

3.4 De werknemer verstrekt aan de werkgever, het document of de documenten tot staving van de geboorte van het kind, uiterlijk op het ogenblik waarop de schorsing of de vermindering van de arbeidsprestaties ingaan.

3.5 Na de schriftelijke kennisgeving kan de werkgever het recht op postnataal verlof uitstellen omwille van uitzonderlijke omstandigheden.

3.6 De werknemer kan het postnataal verlof indien gewenst vroegtijdig beëindigen en doet hiervoor een schriftelijke aanvraag. De werkgever kan deze vraag tot werkhervatting maximum 1 maand uitstellen. Na deze periode is de werkgever gehouden de werknemer opnieuw aan het werk te stellen.

Indien het postnataal verlof vroegtijdig wordt stopgezet, gaat het resterend deel definitief verloren.

Artikel 4 – Deeltijds regime

4.1 Dit verlof kan in een deeltijds regime opgenomen worden binnen de cumulatieve grenzen van

- a) de minimale wekelijkse arbeidsduur voorzien in artikel 7octies, tweede en derde lid van het KB van 12 juli 2009 betreffende de Dienstencheques.
- b) de grenzen van de blokken van klanten, zoals bepaald binnen het uurrooster van de werknemer, zoals die van toepassing is voor de aanvang van het postnataal verlof.

Dit verlof kan gespreid worden over een maximumduur van twee jaar op verzoek van de betrokkene. In dit geval wordt het loon proportioneel en door bijvoegsel aan de arbeidsovereenkomst gewijzigd.

4.2 Indien dit verlof in een deeltijds regime wordt opgenomen, wordt de afspraak schriftelijk vastgesteld in een bijlage aan de arbeidsovereenkomst met vermelding van de arbeidsregeling in het kader van postnataal verlof, de duur van het verlof en het nieuw overeengekomen werkrooster ingevolge artikel 11 bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. In deze bijlage aan de arbeidsovereenkomst moet vermeld staan dat de werknemer automatisch op zijn/haar oorspronkelijke arbeidsovereenkomst terugvalt wanneer het postnataal verlof eindigt.

Artikel 5

5.1 De werkgever neemt de werkneemster onmiddellijk terug in dienst van de onderneming bij het verstrijken van de voorziene termijn van het postnataal verlof, met behoud van de loonschaal en met dezelfde arbeidsduur als vóór het postnataal verlof.

5.2 De periodes van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst die 3 maanden overschrijden tellen niet mee voor de berekening van de anciënniteit conform artikel 3, §3 van de CAO d.d. 25/08/2017 betreffende de loon -en arbeidsvoorwaarden.

Hoofdstuk III : Opbouw van rechten

Artikel 6

Tijdens de opname van het postnataal verlof in het kader van deze CAO, wordt de arbeidsovereenkomst geschorst en zullen de algemene regels met betrekking tot het onbetaald verlof van toepassing zijn.

Wanneer de dagen postnataal verlof met andere dagen van inactiviteit samenvallen, is het de eerste oorzaak van schorsing die primeert, naar analogie met de regelgeving met betrekking tot de individuele vakantie.

Hoofdstuk IV : Slotbepalingen

Artikel 7

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 juni 2018 en is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij kan, mits een opzeggingstermijn van 3 maanden wordt in acht genomen, door elk van de partijen worden opgezegd met een aangetekend schrijven gericht aan de voorzitter van het paritair subcomité voor de erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren.

Sous-commission paritaire pour les entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité

Convention collective de travail du 2 mai 2018

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL RELATIVE À L'OCTROI D'UN CONGÉ POSTNATAL CONVENTIONNEL SANS SOLDE

Chapitre I : Champ d'application

Article 1er

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la sous-commission paritaire pour les entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité.

Chapitre II : Modalités d'octroi

Article 2 – Congé postnatal

Dans la présente convention collective de travail l'expression "congé postnatal" vise une période se situant postérieurement au congé légal d'accouchement ; il n'y a donc pas lieu de confondre l'expression relative au congé postnatal conventionnel avec celle de congé légal ou de crédit-temps avec motif ou de congé prophylactique.

Article 3 – Modalités d'application

3.1 L'employeur accorde, à la demande de son travailleur concerné, un congé postnatal non rémunéré d'une durée d'un an maximum prenant cours au plus tard 1 an après la naissance de l'enfant ou la naissance multiple dont la filiation a été établie à son égard.

3.2 Cette période constitue une suspension du contrat de travail.

3.3 Le travailleur informe son employeur par écrit de son intention d'avoir recours au congé postnatal pour une durée qu'il/elle doit préciser, et ce dans un délai d'un mois avant le début du congé postnatal.

Aucun congé postnatal de moins d'un mois n'est accordé.

3.4 Le travailleur fournit à l'employeur le ou les document(s) justifiant la naissance de l'enfant, au plus tard au moment où la suspension ou la réduction des prestations de travail prennent cours.

3.5 Après avoir reçu la notification écrite, l'employeur peut reporter le droit au congé postnatal pour des raisons exceptionnelles.

3.6 Le travailleur peut, s'il le souhaite, mettre fin anticipativement au congé postnatal et introduit une demande écrite à cette fin. L'employeur a le droit de reporter cette demande de reprise de travail d'un mois au maximum. Une fois cette période écoulée, l'employeur est tenu de reprendre le travailleur au service de l'entreprise.

Si le congé postnatal est interrompu anticipativement, la partie restante est définitivement perdue.

Article 4 – Régime de travail à temps partiel

4.1 Ce congé peut être converti en régime de travail à mi-temps dans le respect des limites :

- a) de la durée minimale hebdomadaire de travail, comme prévu à l'article 7octies, alinéa 2 et 3 de l'A.R. du 12 juillet 2009 relatif aux titres-services.
- b) des blocs de clients, tel que définis dans l'horaire du travailleur qui est d'application avant le début du congé postnatal.

Ce congé peut être étalé sur une durée maximum de deux ans à la demande de l'intéressé(e). Dans ce cas, la rémunération est modifiée proportionnellement par avenant au contrat de travail.

4.2 Dans le cas où ce congé est converti en régime de travail à mi-temps, le contrat de travail est fixé par écrit dans une annexe au contrat de travail avec mention du régime de travail dans le cadre du congé postnatal, de la durée du congé et du nouvel horaire de travail convenu conformément à l'article 11 bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Cette annexe au contrat de travail doit stipuler que le contrat de travail initial s'applique de nouveau automatiquement au travailleur dès que le congé postnatal prend fin.

Article 5

5.1 L'employeur reprend immédiatement le travailleur au service de l'entreprise à l'issue de ce congé postnatal dans la même catégorie du barème et en maintenant la même durée de travail que celui(celle)-ci devait respecter avant le congé postnatal.

5.2 Les périodes de suspension du contrat de travail qui excèdent la durée de 3 mois n'interviennent pas pour le calcul de l'ancienneté conformément à l'article 3, § 3 de la CCT du 25/08/2017 relative aux conditions de travail et de rémunération.

Chapitre III : Constitution de droits

Article 6

Au cours de la prise du congé postnatal dans le cadre de la présente CCT, le contrat de travail est suspendu et les règles générales relatives au congé non rémunéré seront d'application.

Quand les jours de congé postnatal coïncident avec d'autres jours d'inactivité, c'est la première cause de suspension qui prime, par analogie avec la réglementation relative aux vacances individuelles.

Chapitre IV : Dispositions finales

Article 7

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} juin 2018 et est conclue pour une durée indéterminée. Chaque partie signataire peut dénoncer la présente convention collective de travail moyennant un préavis de trois mois adressé par lettre recommandée à la poste, au président de la sous-commission paritaire des entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité.