

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.