

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 11bis 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.