

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 64 VAN 29 APRIL 1997 TOT INSTELLING VAN EEN RECHT OP OUDERSCHAPSVERLOF, GEWIJZIGD DOOR DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 64 BIS VAN 24 FEBRUARI 2015

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;

Gelet op richtlijn 96/34/EG van de Raad van 3 juni 1996 betreffende de door de UNICE, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof;

Gelet op de keuze van de sociale gesprekspartners om deze materie te regelen in een collectieve arbeidsovereenkomst ingevolge de geest die ten grondslag ligt aan de goedkeuring van die raamovereenkomst en overigens ook aan de verklaring betreffende artikel 4, lid 2 van de overeenkomst betreffende de sociale politiek;

Overwegende dat die verklaring het volgende bepaalt : "De elf Hoge Verdragsluitende Partijen verklaren dat de eerste regeling voor de toepassing van de in artikel 4, lid 2 bedoelde overeenkomsten op communautair niveau tussen sociale partners zal behelzen dat de inhoud van deze overeenkomsten via collectieve onderhandelingen volgens de normen van elke Lid-Staat wordt bepaald en dat deze regeling bijgevolg voor de Lid-Staten geen verplichting inhoudt om de overeenkomsten rechtstreeks toe te passen of normen voor de omzetting ervan op te stellen, en evenmin om de geldende nationale bepalingen te wijzigen ten einde de tenuitvoerlegging ervan te vergemakkelijken."

Hebben de volgende interprofessionele organisaties van werkgevers en werknemers :

op 29 april 1997 de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

x x x

HOOFDSTUK I - DRAAGWIJDTE VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel te voorzien in een individueel recht op ouderschapsverlof bij de geboorte of de adoptie van een kind, om werknemers in staat te stellen gedurende [4]¹ maanden voor hun kind te zorgen, volgens de hierna vastgestelde voorwaarden en nadere regels.

Ter wille van de bevordering van de gelijke kansen en de gelijke behandeling van mannen en vrouwen, wordt het recht op ouderschapsverlof toegekend aan werknemers, zowel mannen als vrouwen.

Commentaar

Het gaat om een individueel recht op ouderschapsverlof, dat derhalve niet overdraagbaar is.

Zowel de vader als de moeder kunnen van dat recht gebruik maken. [Dit geldt ook voor de adoptievader en de adoptiemoeder.]²

¹ Aldus gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64 bis van 24 februari 2015 (artikel 1).

² Wijziging van de commentaar (Beslissing van de Raad van 24 februari 2015).

[Het ouderschapsverlof wordt ook toegekend aan koppels van hetzelfde geslacht in geval van adoptie door de twee ouders, en dit sedert de inwerkingtreding van de wet van 18 mei 2006 tot wijziging van een aantal bepalingen van het Burgerlijk Wetboek, teneinde de adoptie door personen van hetzelfde geslacht mogelijk te maken.

Sedert 1 januari 2015 kan van dat recht ook gebruik worden gemaakt door de meemoeder van wie de afstamming ten opzichte van het kind van de biologische moeder vaststaat, ingevolge de wet houdende de vaststelling van de afstamming van de meemoeder.]³

HOOFDSTUK II - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 2

Deze overeenkomst is van toepassing op de werknemers met een arbeidsovereenkomst alsook op de werkgevers die hen tewerkstellen.

HOOFDSTUK III - VOORWAARDEN VOOR HET RECHT OP OUDERSCHAPSVERLOF

Artikel 3

Aan het recht op ouderschapsverlof zijn voorwaarden verbonden die door het kind en de werknemer moeten zijn vervuld.

Afdeling 1 - Voorwaarden ten opzichte van het kind

Artikel 4

Het recht op ouderschapsverlof wordt toegekend :

- bij de geboorte van een kind, uiterlijk tot het kind [acht]⁴ jaar wordt;
- bij de adoptie van een kind, [...] ⁵ vanaf de inschrijving van het kind als lid van het gezin, in het bevolkingsregister of vreemdelingenregister van de gemeente waar de werknemer zijn verblijf heeft, en dit uiterlijk tot het kind acht jaar wordt.

[...] ⁶

Artikel 5

Aan de voorwaarde van [...] ⁷ de achtste verjaardag zoals bepaald in artikel 4, moet zijn voldaan uiterlijk gedurende de periode van ouderschapsverlof.

³ Aanvulling van de commentaar (Beslissing van de Raad van 24 februari 2015).

⁴ Aldus gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64 bis van 24 februari 2015 (artikel 2).

⁵ Aldus gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64 bis van 24 februari 2015 (artikel 2).

⁶ Aldus gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64 bis van 24 februari 2015 (artikel 2).

⁷ Aldus gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64 bis van 24 februari 2015 (artikel 3).

[...] ⁸ De achtste verjaardag kan bovendien worden overschreden wanneer het verlof op verzoek van de werkgever wordt uitgesteld en voorzover de schriftelijke kennisgeving is gebeurd overeenkomstig artikel 9 verderop.

Afdeling 2 - Voorwaarden ten opzichte van de werknemer

Artikel 6

Om recht te hebben op ouderschapsverlof moet de werknemer gedurende de 15 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving zoals gebeurd overeenkomstig artikel 9 verderop, 12 maanden door een arbeidsovereenkomst verbonden zijn geweest met de werkgever die hem tewerkstelt.

HOOFDSTUK IV - TENUITVOERLEGGING VAN HET RECHT OP OUDERSCHAPSVERLOF

Afdeling 1 - Wijze van uitoefening van het recht op ouderschapsverlof

Artikel 7

- § 1. In geval van uitoefening van het recht op ouderschapsverlof wordt de uitvoering van de arbeidsovereenkomst volledig geschorst voor een periode van [4] ⁹ maanden.
- § 2. De werkgever en de werknemer kunnen evenwel overeenkomen dat het recht op ouderschapsverlof wordt uitgeoefend in gedeelten of met een vermindering van de arbeidsprestaties. Zo kan het gaan om een halvering van de arbeidsprestaties gedurende [8] ¹⁰ maanden.

In het geval van een vermindering van de arbeidsprestaties en overeenkomstig de bepalingen van artikel 11 bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, wordt de arbeidsovereenkomst schriftelijk vastgesteld; dat geschrift vermeldt de overeengekomen regeling van deeltijdse arbeid en het overeengekomen werkrooster.

Commentaar

Opgemerkt dient te worden, dat de halvering van de arbeidsprestaties gedurende [8] ¹¹ maanden, zoals vermeld in de eerste alinea van § 2 van dit artikel, bij wijze van voorbeeld is gegeven en dat andere regelingen dus niet uitgesloten zijn.

Artikel 8

- § 1. De wijze van uitoefening van het recht op ouderschapsverlof wordt door de werknemer voorgesteld in de schriftelijke kennisgeving die hij aan de werkgever richt overeenkomstig artikel 9 verderop.
- § 2. Binnen een maand na die schriftelijke kennisgeving worden de werkgever en de werknemer het eens over de voorgestelde wijze van uitoefening van het recht op ouderschapsverlof.

Wanneer dit niet het geval is, gaat het ouderschapsverlof in op de datum die in de schriftelijke kennisgeving is bepaald en wordt de arbeidsovereenkomst volledig geschorst voor een periode van [4] ¹² maanden.

⁸ Aldus gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64 bis van 24 februari 2015 (artikel 3).

⁹ Aldus gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64 bis van 24 februari 2015 (artikel 4).

¹⁰ Aldus gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64 bis van 24 februari 2015 (artikel 4).

¹¹ Wijziging van de commentaar (Beslissing van de Raad van 24 februari 2015).

¹² Aldus gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64 bis van 24 februari 2015 (artikel 1).

Afdeling 2 - Wijze van kennisgeving en van staving van de uitoefening van het recht op ouderschapsverlof

Artikel 9

§ 1. De werknemer die gebruik wenst te maken van het recht op ouderschapsverlof, brengt 3 maanden op voorhand zijn werkgever hiervan schriftelijk op de hoogte.

Die termijn van 3 maanden kan in overleg tussen de werkgever en de werknemer worden ingekort.

§ 2. De kennisgeving gebeurt door middel van een aangetekend schrijven of de overhandiging van het in § 1 van dit artikel vermelde geschrift waarvan het duplicaat voor ontvangst wordt ondertekend door de werkgever.

§ 3. Het in § 1 van dit artikel vermelde geschrift bevat, naast het voorstel van de werknemer met betrekking tot de wijze van uitoefening van het recht, ook de begin- en einddatum van het ouderschapsverlof.

Artikel 10

De werknemer verstrekt uiterlijk op het ogenblik waarop het ouderschapsverlof ingaat, het document of de documenten tot staving van de geboorte of de adoptie van het kind.

Afdeling 3 - Uitstel van het recht op ouderschapsverlof

Artikel 11

§ 1. Binnen een maand na de schriftelijke kennisgeving zoals gebeurd overeenkomstig artikel 9 hierboven, kan de werkgever de uitoefening van het recht op ouderschapsverlof uitstellen om gerechtvaardigde redenen in verband met het functioneren van de onderneming.

§ 2. Bovendien kunnen bijzondere regelingen worden overeengekomen om te voorzien in de functionele en organisatorische behoeften van de kleine ondernemingen.

Onder kleine ondernemingen moet worden verstaan, de ondernemingen met minder dan 50 werknemers in de zin van aanbeveling 96/280/EG van de Commissie van 3 april 1996 betreffende de definitie van de kleine en middelgrote ondernemingen.

Commentaar

Gerechtvaardigde redenen in verband met het functioneren van de onderneming in de zin van § 1 van dit artikel, zijn de onder e) van clause 2.3. van de raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof opgesomde redenen, d.w.z. bijvoorbeeld wanneer het seizoensarbeid betreft, wanneer gedurende de kennisgevingsperiode geen vervanger kan worden gevonden, wanneer een groot deel van het personeel voor dezelfde periode ouderschapsverlof aanvraagt, wanneer een bijzondere functie van strategisch belang is.

Verder is het zo dat § 2 van dit artikel moet worden beschouwd als een aanvulling van § 1, overeenkomstig wat is bepaald onder f) van clause 2.3. van de voornoemde raamovereenkomst.

In clause 2.3. f) is het volgende bepaald : "(De Lid-Staten en/of de sociale partners kunnen) behalve de onder e) genoemde maatregelen bijzondere regelingen toestaan om te voorzien in de functionele en organisatorische behoeften van kleine ondernemingen."

Artikel 12

§ 1. De bepalingen van artikel 11 zijn van toepassing onverminderd het recht op ouderschapsverlof dat ingaat uiterlijk 6 maanden na de maand waarin het gemotiveerd uitstel plaatsheeft.

§ 2. De werkgever en de werknemer kunnen evenwel andere regelingen overeenkomen.

Afdeling 4 - Organisatieregels

Artikel 13

De organisatieregels, onder andere in het kader van het eventuele uitstel en de eventuele vervanging van de werknemer die met ouderschapsverlof is, worden door de ondernemingsraad vastgesteld overeenkomstig wat is bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden.

Bij ontstentenis van ondernemingsraad worden die regels vastgesteld in overleg tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging van de onderneming of, bij ontstentenis ervan, in overleg tussen de werkgever en de betrokken werknemers.

De betrokken werknemers zijn de werknemers tewerkgesteld in de technische bedrijfseenheid in de zin van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven.

HOOFDSTUK V - WAARBORGEN VOOR DE UITOEFENING VAN HET RECHT OP OUDERSCHAPSVERLOF

Artikel 14

§ 1. Na afloop van het ouderschapsverlof heeft de werknemer het recht terug te keren in zijn oude functie of, indien dit niet mogelijk is, in een gelijkwaardige of vergelijkbare functie die in overeenstemming is met zijn arbeidsovereenkomst.

[§ 2. De werknemer heeft het recht om een aangepaste arbeidsregeling of een aangepast werkrooster aan te vragen voor de periode die volgt op het einde van het ouderschapsverlof. Die periode bedraagt maximaal 6 maanden.

§ 3. De werknemer bezorgt daartoe op zijn laatst 3 weken voor het einde van de lopende periode van ouderschapsverlof een schriftelijke aanvraag aan de werkgever. In de aanvraag geeft de werknemer de redenen aan die verband houden met een betere combinatie van beroeps- en gezinsleven.

§ 4. De werkgever beoordeelt die aanvraag en geeft er schriftelijk gevolg aan op zijn laatst een week voor het einde van de lopende periode van ouderschapsverlof, rekening houdend met zijn eigen behoeften en de behoeften van de werknemer. De werkgever deelt in dat geschrift mee op welke manier hij bij de beoordeling van de aanvraag rekening heeft gehouden met zijn eigen behoeften en de behoeften van de werknemer.]¹³

[Commentaar

De laatste drie paragrafen geven uitvoering aan de clause 6.1. van de herziene Europese raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof.]¹⁴

¹³ Aldus gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64 bis van 24 februari 2015 (artikel 5).

¹⁴ Aanvulling van de commentaar (Beslissing van de Raad van 24 februari 2015).

Artikel 15

§ 1. De werkgever mag geen enkele daad stellen om de arbeidsverhouding eenzijdig te beëindigen, behalve om dringende redenen in de zin van artikel 35 van de voornoemde wet van 3 juli 1978 of om een voldoende reden.

Onder voldoende reden dient te worden verstaan, een door de rechter als zodanig bevonden reden waarvan de aard en de oorsprong vreemd zijn aan de schorsing van de arbeidsovereenkomst of de vermindering van de arbeidsprestaties vanwege de uitoefening van het recht op ouderschapsverlof.

§ 2. Dat verbod om de arbeidsverhouding eenzijdig te beëindigen geldt vanaf de datum van de schriftelijke kennisgeving zoals gebeurd overeenkomstig artikel 9 hierboven, d.i. op zijn vroegst 3 maanden voor de aanvang van de periode van ouderschapsverlof, en eindigt 2 maanden na de einddatum van diezelfde periode.

Dat verbod geldt ook gedurende de eventuele periode van uitstel bepaald in artikel 11 hierboven.

Wanneer het ouderschapsverlof in gedeelten wordt opgenomen, eindigt dat verbod uiterlijk na afloop van de 9 maanden volgend op de datum waarop het verlof in principe ingaat, d.i. de datum waarop het zou zijn ingegaan zonder rekening te houden met een eventueel uitstel.

§ 3. De werkgever die ondanks de bepalingen van § 1 van dit artikel de arbeidsovereenkomst zonder dringende reden of voldoende reden beëindigt, dient aan de werknemer een forfaitaire vergoeding te betalen die gelijk is aan het loon voor 6 maanden, onverminderd de vergoedingen die aan de werknemer verschuldigd zijn in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst.

Die vergoeding is niet cumuleerbaar met de vergoedingen bepaald in artikel 63, 3de alinea van de voornoemde wet van 3 juli 1978, artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971, de artikelen 16 tot 18 van de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden of met de vergoeding die is verschuldigd in geval van ontslag van een vakbondsafgevaardigde.

HOOFDSTUK VI - VOORWAARDEN INZAKE GELIJKWAARDIGHEID

Artikel 16

Deze overeenkomst is van toepassing wanneer op de datum van inwerkingtreding ervan, in het paritair comité en/of op ondernemingsniveau geen collectieve arbeidsovereenkomsten zijn gesloten die voorzien in een individueel recht op ouderschapsverlof van [4]¹⁵ maanden voor alle werknemers, zowel mannen als vrouwen, bij de geboorte of de adoptie van een kind.

HOOFDSTUK VII - VERBINTENISSEN VAN DE ONDERTEKENENDE PARTIJEN

Artikel 17

De ondertekenende partijen verbinden zich ertoe hun gezag bij hun leden te laten gelden opdat de problematiek van de vervanging van de werknemer die met ouderschapsverlof is, wordt behandeld op ondernemingsniveau en in het kader van wat is bepaald in de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972.

¹⁵ Aldus gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64 bis van 24 februari 2015 (artikel 1).

Artikel 18

Diezelfde partijen verbinden er zich ook toe om binnen 3 jaar vanaf de datum van inwerkingtreding ervan, deze overeenkomst te evalueren om zo nodig rekening te kunnen houden met de ontwikkelingen op dat gebied in de andere lidstaten van de Europese Unie, meer bepaald wat betreft de leeftijdsvoorwaarde ten opzichte van het kind.

HOOFDSTUK VIII - DATUM VAN INWERKINGTREDING

Artikel 19

Deze overeenkomst is voor onbepaalde tijd gesloten.

Zij treedt in werking op 1 januari 1998.

Zij kan op verzoek van de meest gerede ondertekenende partij geheel of gedeeltelijk worden herzien of opgezegd met inachtneming van een opzeggingstermijn van zes maanden.

De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet de redenen ervan aangeven en amendementsvoorstellen indienen. De andere organisaties verbinden zich ertoe deze binnen een maand na ontvangst ervan in de Nationale Arbeidsraad te bespreken.

Gedaan te Brussel, op negenentwintig april negentienhonderd zevenennegentig.

Inwerkingtreding van de collectieve arbeidsovereenkomst tot aanpassing van de cao nr. 64:

- cao nr. 64 bis: 24 februari 2015