

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 80 DU 27 NOVEMBRE 2001 INSTAURANT
UN DROIT AUX PAUSES D'ALLAITEMENT**

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 80

Séance du mardi 27 novembre 2001

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL INSTAURANT UN DROIT AUX
PAUSES D'ALLAITEMENT

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 80 DU 27 NOVEMBRE 2001 INSTAURANT
UN DROIT AUX PAUSES D'ALLAITEMENT**

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ;

Vu la Charte sociale européenne et plus particulièrement son article 8, § 3 relatif à la rémunération des pauses d'allaitement ;

Vu la Convention n° 183 de l'Organisation internationale du Travail concernant la révision de la convention (révisée) sur la protection de la maternité, 1952 et plus spécialement son article 10 instituant un droit aux pauses d'allaitement ;

Vu la loi du 16 mars 1971 sur le travail et plus particulièrement son article 40 ;

Vu le Règlement général pour la protection du travail et plus spécifiquement, ses articles 88, alinéa 5, 100 et 101, § 3.

NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR.

NR.
N°

Considérant le choix opéré par les interlocuteurs sociaux de régler l'octroi d'un droit aux pauses d'allaitement et ses modalités d'exercice par voie de convention collective de travail ;

Considérant l'avis n° 1.377 par le Conseil national du Travail le 27 novembre 2001 et formulant des propositions quant au principe du financement ainsi qu'aux modalités d'indemnisation des pauses d'allaitement.

Les organisations interprofessionnelles d'employeurs et de travailleurs suivantes :

- la Fédération des Entreprises de Belgique
- les organisations nationales des Classes moyennes, agréées conformément aux lois relatives à l'organisation des Classes moyennes coordonnées le 28 mai 1979
- "De Boerenbond"
- la Fédération wallonne de l'Agriculture
- la Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique
- la Fédération générale du Travail de Belgique
- la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique

ont conclu, le 27 novembre 2001 au sein du Conseil national du Travail, la convention collective de travail suivante.

CHAPITRE I - PORTEE DE LA CONVENTION

Article 1er

Dans la ligne de la Convention n° 183 de l'Organisation internationale du Travail concernant la révision de la convention (révisée) sur la protection de la maternité, 1952 et de la Charte sociale européenne, la présente convention collective de travail a pour objet d'instaurer un droit à des pauses d'allaitement dans les conditions et modalités fixées ci-après.

Les pauses d'allaitement visent l'allaitement de l'enfant au lait maternel et/ou doivent permettre à la mère de tirer son lait.

CHAPITRE II - CHAMP D'APPLICATION

Article 2

La présente convention collective de travail s'applique aux travailleuses engagées dans les liens d'un contrat de travail, ainsi qu'aux employeurs qui les occupent.

CHAPITRE III - DROIT AUX PAUSES D'ALLAITEMENT

Article 3

La travailleuse a, selon les modalités fixées aux Chapitres IV et V de la présente convention, le droit de suspendre l'exécution de son contrat de travail afin d'allaiter son enfant au lait maternel et/ou de tirer son lait.

Commentaire

Le droit à des pauses d'allaitement que consacre le présent article consiste en une suspension du contrat de travail. Comme telle, cette suspension n'est pas rémunérée par l'employeur.

Toutefois, la travailleuse a droit à sa rémunération qu'elle perçoit sous la forme d'une indemnité à charge du secteur de l'assurance maladie-invalidité et dont le financement est solidarisé.

Article 4

- § 1er. En principe, pour allaiter et/ou tirer son lait, la travailleuse utilise l'endroit discret, bien aéré, bien éclairé, propre et convenablement chauffé qui, en exécution de l'article 88, alinéa 5 du Règlement général pour la protection au travail, est mis par l'employeur à la disposition des femmes enceintes et des mères allaitantes afin qu'elles aient la possibilité de se reposer en position allongée dans des conditions appropriées.
- § 2. Par référence à l'article 100 du Règlement général pour la protection au travail, un endroit de l'habitation de l'employeur peut tenir lieu d'endroit où la travailleuse allaite et/ou tire son lait, pour autant qu'il soit utilisable comme tel et à condition :
- a) qu'il s'agisse d'un établissement dont le nombre de travailleuses pouvant être appelées à l'utiliser n'excède pas au total 10 unités ;
 - b) que l'habitation comprenne le lieu de travail lui-même ou soit contiguë à ce dernier ou bien encore qu'elle se trouve à très peu de distance, de manière qu'il n'en résulte aucune perte de temps appréciable pour les travailleuses qui devront s'y rendre ;
 - c) que dans cette habitation, les installations requises soient effectivement mises à la disposition des travailleuses ;
 - d) que l'utilisation de ces installations ait lieu dans toutes les conditions de décence désirables ;

- e) que l'employeur autorise les médecins-inspecteurs du travail, les visiteurs(euses) d'hygiène du travail à inspecter, pendant les heures de travail, les installations de son habitation mises à la disposition des travailleuses qui allaitent et/ou tirent leur lait.
- § 3. Par référence à l'article 101, § 3 du Règlement général pour la protection au travail, dans les galeries commerciales, l'endroit mis à la disposition des travailleuses qui allaitent et/ou tirent leur lait pourra être commun à plusieurs employeurs.
- § 4. Par dérogation aux §§ 1er, 2 et 3, la travailleuse et son employeur peuvent convenir d'un autre endroit où la travailleuse allaite et/ou tire son lait.

Commentaire

L'objectif, aux termes du présent article, est de spécifier par rapport au droit aux pauses d'allaitement, les dispositions du Règlement général pour la protection au travail prévues en matière de locaux de repos.

L'autre endroit convenu, en application du § 4 du présent article, entre la travailleuse et son employeur, peut, à titre d'exemple, consister en un autre endroit de l'entreprise que celui visé aux §§ 1er, 2 et 3 et notamment la crèche de l'entreprise, ou une crèche située en dehors de l'entreprise ou le domicile de la travailleuse.

CHAPITRE IV - MODALITES DE L'EXERCICE DU DROIT AUX PAUSES D'ALLAITEMENT

Article 5

- § 1er. La pause d'allaitement est d'une demi-heure.
- § 2. La travailleuse dont les prestations sont, au cours d'une journée de travail, de 4 heures ou plus a droit à une pause sur cette journée.

La travailleuse dont les prestations sont, au cours d'une journée de travail, d'au moins 7 heures 30 a droit à deux pauses sur cette journée.

- § 3. Lorsque la travailleuse a droit à deux pauses au cours d'une journée de travail, elle peut les prendre en une ou deux fois sur cette même journée.
- § 4. La durée de la ou des pause(s) visée(s) au § 2 du présent article est incluse dans la durée des prestations de la journée de travail.

Commentaire

Aux termes du présent article, la travailleuse qui allaite et/ou tire son lait a droit selon la durée de ses prestations par journée de travail considérée, à une ou deux pause(s) à prendre pendant ce même jour de travail.

Les heures de travail prises en compte pour déterminer le nombre de pauses auquel la travailleuse a droit par jour de travail, sont les heures de travail effectivement prestées au cours de la journée de travail considérée.

A titre d'exemple :

Une travailleuse preste 18 heures de travail par semaine, réparties comme suit : un jour elle preste 3 heures, un autre 7 heures et un troisième 8 heures.

Elle ne bénéficie pas de pause pour la journée pendant laquelle elle preste 3 heures, ses prestations de travail n'atteignant pas la durée de la journée de travail prévue au § 2, alinéa 1er du présent article.

Elle a droit à une pause pour la journée pendant laquelle elle preste 7 heures. Concrètement, ce jour-là, elle prend une pause et preste effectivement 6 heures 30 de travail conformément au § 2, alinéa 1er et au § 4 du présent article.

Elle a droit à deux pauses pour la journée pendant laquelle elle preste 8 heures. Concrètement, ce jour-là, elle prend deux pauses et preste effectivement 7 heures de travail conformément au § 2, alinéa 2, § 3 et § 4 du présent article.

Article 6

La période totale pendant laquelle la travailleuse a le droit de prendre des pauses d'allaitement est de 7 mois à partir de la naissance de l'enfant.

Article 7

Dans des circonstances exceptionnelles liées à l'état de santé de l'enfant, attestées par un certificat médical, la période totale pendant laquelle la travailleuse a le droit de prendre des pauses d'allaitement peut être prolongée d'au maximum 2 mois.

Commentaire

Est notamment considérée, aux termes du présent article, comme une circonstance exceptionnelle, la naissance prématurée de l'enfant.

Article 8

§ 1er. Le(s) moment(s) de la journée au(x)quel(s) la travailleuse peut prendre la ou les pauses d'allaitement est(sont) à convenir entre celle-ci et son employeur.

§ 2. A défaut d'accord, les pauses d'allaitement suivent ou précèdent directement les temps de repos prévus au règlement de travail.

Commentaire

La(les) pause(s) convenue(s) entre la travailleuse et son employeur peut(peuvent) être prises à tout moment de la journée de travail.

En outre, il va de soi qu'en fonction de l'évolution de l'allaitement, la travailleuse et l'employeur peuvent toujours de commun accord revoir le ou les moments des prises des pauses d'allaitement tel(s) que convenu(s) en application du § 1er du présent article.

**CHAPITRE V - MODALITES D'ATTESTATION ET DE NOTIFICATION DE L'EXERCICE
DU DROIT AUX PAUSES D'ALLAITEMENT**

Article 9

§ 1er. La travailleuse qui souhaite obtenir le bénéfice de la présente convention en avertit son employeur 2 mois à l'avance.

Le délai de 2 mois peut être réduit de commun accord entre l'employeur et la travailleuse.

§ 2. La notification de l'avertissement se fait par lettre recommandée ou par la remise d'un écrit dont le double est signé par l'employeur au titre de réception.

Article 10

§ 1er. Le droit aux pauses d'allaitement est accordé moyennant la preuve de l'allaitement.

§ 2. La preuve de l'allaitement est apportée à partir du début de l'exercice du droit aux pauses d'allaitement, au choix de la travailleuse, par une attestation d'un centre de consultation des nourrissons (O.N.E. ou Kind en gezin) ou par un certificat médical.

§ 3. Une attestation ou un certificat médical doit ensuite être remis par la travailleuse chaque mois à l'employeur, à la date anniversaire de l'exercice du droit aux pauses d'allaitement.

CHAPITRE VI - PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT

Article 11

- § 1er. L'employeur qui occupe une travailleuse allaitante et/ou tirant son lait ne peut faire un acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail à partir du moment où il a été informé de l'exercice du droit visé au chapitre III de la présente convention jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois prenant cours le jour suivant l'expiration de validité de la dernière attestation ou du dernier certificat médical visés à l'article 10 de la présente convention, sauf pour des motifs étrangers à l'état physique résultant de l'allaitement et/ou du tirage du lait.
- § 2. La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur. A la demande de la travailleuse, l'employeur lui en donne connaissance par écrit.
- § 3. Si le motif invoqué à l'appui du licenciement ne répond pas aux prescriptions de l'alinéa 1er du présent article, ou à défaut de motif, l'employeur payera à la travailleuse une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de 6 mois, sans préjudice des indemnités dues à la travailleuse en cas de rupture du contrat de travail.
- § 4. L'indemnité versée à la travailleuse en application du § 3 du présent article ne peut être cumulée avec celle prévue à l'article 40, § 3 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.
- § 5. Les règles de cumul applicables à l'indemnité prévue à l'article 40, § 3 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, le sont également à l'indemnité visée au § 3 du présent article.

CHAPITRE VII - DISPOSITIONS FINALES

Article 12

La présente convention produit ses effets à partir du 1er juillet 2002.

Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Elle pourra être révisée ou dénoncée à la demande de la partie signataire la plus diligente, moyennant un préavis de six mois.

L'organisation qui prend l'initiative de la révision ou de la dénonciation doit en indiquer les motifs et déposer des propositions d'amendements que les autres organisations s'engagent à discuter au sein du Conseil national du Travail dans le délai d'un mois de leur réception.

Fait à Bruxelles, le vingt-sept novembre deux mille un.

Vu l'article 28 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, le Conseil national du Travail demande que la présente convention soit rendue obligatoire par le Roi.



**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST Nr. 80 VAN 27 NOVEM-
BER 2001 TOT INVOERING VAN EEN RECHT OP
BORSTVOEDINGSPAUZES**



COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST Nr. 80

Zitting van dinsdag 27 november 2001

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST TOT INVOERING
VAN EEN RECHT OP BORSTVOEDINGSPAUZES

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST Nr. 80 VAN 27 NOVEM-
BER 2001 TOT INVOERING VAN EEN RECHT
OP BORSTVOEDINGSPAUZES**

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

Gelet op het Europees sociaal handvest, meer bepaald artikel 8, § 3 betreffende de bezoldigde borstvoedingspauzes;

Gelet op verdrag nr. 183 van de Internationale Arbeidsorganisatie betreffende de herziening van het verdrag (herzien) betreffende de bescherming van het moederschap, 1952, meer bepaald artikel 10 tot instelling van een recht op borstvoedingspauzes;

Gelet op de arbeidswet van 16 maart 1971, meer bepaald artikel 40;

Gelet op het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming, meer bepaald de artikelen 88, 5de alinea, 100 en 101, § 3;

cao nr. 80.

Overwegende dat de sociale partners ervoor hebben gekozen de toekenning van het recht op borstvoedingspauzes en de wijze van uitoefening van dit recht, te regelen door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst;

Gelet op advies nr. 1.377 van de Nationale Arbeidsraad van 27 november 2001, waarin voorstellen worden geformuleerd met betrekking tot het beginsel van de financiering en de regels voor de vergoeding van de borstvoedingspauzes.

Hebben de navolgende interprofessionele organisaties van werkgevers en van werknemers :

- het Verbond van Belgische Ondernemingen
- de nationale middenstandsorganisaties erkend overeenkomstig de wetten betreffende de organisatie van de Middenstand, gecoördineerd op 28 mei 1979
- de Boerenbond
- "la Fédération wallonne de l'Agriculture"
- het Algemeen Christelijk Vakverbond van België
- het Algemeen Belgisch Vakverbond
- de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België

op 27 november 2001 in de Nationale Arbeidsraad de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

HOOFDSTUK I - DRAAGWIJDTE VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 1

In de lijn van verdrag nr. 183 van de Internationale Arbeidsorganisatie betreffende de herziening van het verdrag (herzien) betreffende de bescherming van het moederschap, 1952 en het Europees sociaal handvest, voorziet deze collectieve arbeidsovereenkomst in een recht op borstvoedingspauzes onder de verderop bepaalde voorwaarden en regels.

Borstvoedingspauzes hebben tot doel de moeder in staat te stellen borstvoeding te geven en/of melk af te kolven.

HOOFDSTUK II - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers die op grond van een arbeidsovereenkomst zijn tewerkgesteld alsook op de werkgevers die hen tewerkstellen.

HOOFDSTUK III - RECHT OP BORSTVOEDINGSPAUZES

Artikel 3

De werknemer heeft, volgens de regels bepaald in de hoofdstukken IV en V van deze overeenkomst, het recht haar arbeidsprestaties te schorsen om haar kind met moedermelk te voeden en/of melk af te kolven.

Commentaar

Het recht op borstvoedingspauzes waarin dit artikel voorziet, bestaat in een schorsing van de arbeidsovereenkomst. Deze schorsing wordt als zodanig niet door de werkgever bezoldigd.

De werknemster heeft evenwel recht op haar loon in de vorm van een uitkering ten laste van de sector ziekte- en invaliditeitsverzekering, waarvan de financiering wordt gesolidariseerd.

Artikel 4

- § 1. Om borstvoeding te geven en/of melk af te kolven maakt de werknemster in beginsel gebruik van de onopvallende, goed verluchte, goed verlichte, propere en behoorlijk verwarmde plaats die de werkgever, ingevolge artikel 88, 5de alinea van het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming, ter beschikking stelt van zwangere vrouwen en zogende moeders, waar zij de mogelijkheid hebben in aangepaste omstandigheden in liggende positie te kunnen rusten.
- § 2. Met verwijzing naar artikel 100 van het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming kan een plaats van de woning van de werkgever dienst doen als plaats waar de werknemster borstvoeding geeft en/of melk afkolft, voorzover ze als dusdanig bruikbaar is en op voorwaarde :
- a) dat het aantal werknemers dat de inrichting moet kunnen gebruiken, niet groter is dan 10;
 - b) dat deze woning gelegen is op de werkplaats zelf of eraan paalt ofwel dat ze op korte afstand ervan gelegen is, zodat de werknemers die zich ernaar moeten begeven, geen aanzienlijk tijdverlies veroorzaakt wordt;
 - c) dat de vereiste inrichtingen in deze woning werkelijk ter beschikking van de werknemers gesteld worden;
 - d) dat het gebruik van deze inrichtingen gebeurt onder alle voorwaarden van gewenste welvoegelijkheid;

e) dat de werkgever de geneesheren-arbeidsinspecteurs alsmede de bezoek(st)ers arbeidshygiëne toestaat tijdens de werkuren de inrichtingen van zijn woning te inspecteren die ter beschikking worden gesteld van werknemers die borstvoeding geven en/of melk afkolven.

§ 3. Met verwijzing naar artikel 101, § 3 van het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming mag de plaats die ter beschikking wordt gesteld van werknemers die borstvoeding geven en/of melk afkolven, voor meerdere werkgevers gemeenschappelijk zijn in winkelgalerijen.

§ 4. In afwijking van de paragrafen 1, 2 en 3 kunnen de werknemer en haar werkgever een andere plaats overeenkomen waar de werknemer borstvoeding geeft en/of melk afcolft.

Commentaar

Dit artikel geeft met betrekking tot het recht op borstvoedingspauzes de bepalingen aan die in het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming opgenomen zijn in verband met de verpozingslokalen.

De andere plaats die de werknemer en haar werkgever ingevolge § 4 van dit artikel overeenkomen kan bijvoorbeeld zijn, een andere plaats in de onderneming dan de plaats bedoeld in de paragrafen 1, 2 en 3, met name de bedrijfscreche, of een creche buiten de onderneming of de woonplaats van de werknemer.

HOOFDSTUK IV - NADERE REGELS VOOR DE UITOEFENING VAN HET RECHT OP BORSTVOEDINGSPAUZES

Artikel 5

§ 1. De borstvoedingspauze duurt een half uur.

§ 2. De werknemer die tijdens een werkdag 4 uur of langer werkt, heeft die dag recht op één pauze.

De werkneemster die tijdens een arbeidsdag ten minste 7 en een half uur werkt, heeft die dag recht op twee pauzes.

- § 3. Als de werkneemster recht heeft op twee pauzes tijdens een arbeidsdag, kan zij de pauze in één keer of in twee keer opnemen.
- § 4. De duur van de in § 2 van dit artikel bedoelde pauze(s) is bij de duur van de prestaties van de arbeidsdag inbegrepen.

Commentaar

Volgens dit artikel heeft de werkneemster die borstvoeding geeft en/of melk afkolft, naar gelang de duur van haar prestaties tijdens een arbeidsdag recht op één of twee pauzes.

De arbeidsuren die in aanmerking worden genomen om te bepalen hoeveel pauzes de werkneemster per arbeidsdag mag nemen, zijn de uren die op de bedoelde dag effectief worden gepresteerd.

Voorbeeld :

Een werkneemster werkt 18 uur per week : een dag 3 uur, een dag 7 uur en een dag 8 uur.

Voor de dag waarop zij 3 uur werkt, heeft zij geen recht op een pauze omdat haar arbeidsprestaties lager liggen dan de duur die in § 2, 1ste alinea van dit artikel is bepaald.

Zij heeft recht op één pauze tijdens de dag waarop zij 7 uur werkt. Concreet neemt zij die dag een pauze en werkt zij effectief 6 en een half uur overeenkomstig § 2, 1ste alinea en § 4 van dit artikel.

Zij heeft recht op twee pauzes tijdens de dag waarop zij 8 uur werkt. Concreet neemt zij die dag twee pauzes en werkt zij effectief 7 uur overeenkomstig § 2, 2de alinea, § 3 en § 4 van dit artikel.

Artikel 6

De werkneemster heeft recht op borstvoedingspauzes tot 7 maanden na de geboorte van het kind.

Artikel 7

In uitzonderlijke omstandigheden die verband houden met de gezondheidstoestand van het kind en voorzover een en ander blijkt uit een medisch getuigschrift, kan de totale duur tijdens welke de werkneemster recht heeft op borstvoedingspauzes, met maximum twee maanden worden verlengd.

Commentaar

Volgens dit artikel wordt met name de premature geboorte van het kind als een uitzonderlijke omstandigheid beschouwd.

Artikel 8

- § 1. De werkneemster dient met haar werkgever overeen te komen op welk(e) moment(en) van de dag zij de borstvoedingspauze(s) kan nemen.
- § 2. Bij ontstentenis van een akkoord vallen de borstvoedingspauzes onmiddellijk vóór of na de in het arbeidsreglement bepaalde rusttijden.

Commentaar

De tussen de werkneemster en haar werkgever overeengekomen pauze(s) kan (kunnen) op elk moment van de arbeidsdag worden genomen.

Bovendien is het vanzelfsprekend dat de werkneemster en de werkgever steeds de mogelijkheid hebben om het tijdstip (de tijdstippen) van de borstvoedingspauzes als overeengekomen ingevolge § 1 van dit artikel, in onderlinge overeenstemming te herzien in het licht van de evolutie van de borstvoeding.

HOOFDSTUK V - NADERE REGELS INZAKE BEWIJS EN KENNISGEVING VAN DE UITOEFENING VAN HET RECHT OP BORSTVOEDINGSPAUZES

Artikel 9

- § 1. De werkneemster die deze overeenkomst wenst te genieten, brengt 2 maanden op voorhand haar werkgever hiervan op de hoogte.

De termijn van 2 maanden kan in onderlinge overeenstemming tussen de werkgever en de werkneemster worden ingekort.

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

Artikel 10

- § 1. Het recht op borstvoedingspauzes wordt toegekend mits het bewijs van de borstvoeding wordt geleverd.

- § 2. Het bewijs van de borstvoeding wordt vanaf het begin van de uitoefening van het recht op borstvoedingspauzes, naar keuze van de werkneemster, geleverd door een attest van een consultatiebureau voor zuigelingen (Kind en Gezin of ONE) of door een medisch getuigschrift.

- § 3. Nadien moet de werkneemster de werkgever elke maand een attest of een medisch getuigschrift bezorgen, telkens op de datum waarop de uitoefening van het recht op borstvoedingspauzes voor het eerst is ingegaan.

HOOFDSTUK VI - BESCHERMING TEGEN ONTSLAG

Artikel 11

- § 1. De werkgever van een werknester die borstvoeding geeft en/of melk afcolft, mag geen daad stellen om de dienstbetrekking eenzijdig te beëindigen, vanaf het ogenblik dat hij op de hoogte werd gebracht van de uitoefening van het recht als bedoeld in hoofdstuk III van deze overeenkomst tot het verstrijken van een termijn van een maand die ingaat op de dag volgend op het verstrijken van de geldigheid van het laatste attest of het laatste medisch getuigschrift als bedoeld in artikel 10 van deze overeenkomst, behalve om redenen die geen verband houden met de fysieke toestand als gevolg van de borstvoeding en/of het afcolven van melk.
- § 2. De werkgever dient deze redenen te bewijzen. Op verzoek van de werknester brengt de werkgever haar hiervan schriftelijk op de hoogte.
- § 3. Als de aangevoerde reden tot staving van het ontslag niet voldoet aan de bepalingen van § 1 van dit artikel, of wanneer er geen reden is, betaalt de werkgever aan de werknester een forfaitaire vergoeding die gelijk is aan het brutoloon voor 6 maanden, onverminderd de aan de werknester verschuldigde vergoedingen in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst.
- § 4. De vergoeding die overeenkomstig § 3 van dit artikel aan de werknester wordt betaald, kan niet worden gecumuleerd met de vergoeding waarin artikel 40, § 3 van de arbeidswet van 16 maart 1971 voorziet.
- § 5. De cumulatierregels betreffende de vergoeding waarin artikel 40, § 3 van de arbeidswet van 16 maart 1971 voorziet, gelden ook voor de vergoeding als bedoeld in § 3 van dit artikel.

HOOFSTUK VII - SLOTBEPALINGEN

Artikel 12

Deze overeenkomst treedt in werking op 1 juli 2002.

Zij is gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij kan op verzoek van de meest gerede ondertekenende partij 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.

één.

Gedaan te Brussel, op zeventwintig november tweeduizend en

Gelet op artikel 28 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, vraagt de Nationale Arbeidsraad dat deze overeenkomst bij koninklijk besluit algemeen verbindend wordt verklaard.
