

# Avenant au règlement de travail

## TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

**L'article 5, point 4 « SANCTION » rubrique « D. Travailleurs à temps partiel » est remplacé par la disposition suivante :**

« En vertu de la loi-programme du 29/03/2012 (MB 6/04/2012), depuis 16/04/2012, à défaut de respecter les mesures de publicité décrites ci-avant (copie du contrat à temps partiel – Affichage des horaires variables, tenue du document de contrôle, etc...) et sauf dans certains cas constatés par les services de contrôle, le travailleur sera présumé avoir effectué ses prestations dans le cadre d'un contrat de travail à temps plein sauf preuve contraire qui peut être apportée notamment par l'employeur ».

## HEURES SUPPLEMENTAIRES

**L'article 5, point K du titre II relatif aux « Heures supplémentaires » est complété et remplacé comme suit :  
Voir application de l'ART 4 - 4.b ET 4.c**

« Des heures supplémentaires pourront être imposées sur décision de l'employeur ou de la direction, dans les cas prévus et conformément aux dispositions légales ou réglementaires.

A défaut de disposition contraire prise par arrêté royal ou convention collective de travail, le présent règlement porte à un an le délai de récupération des heures supplémentaires en application de l'article 26bis de la loi du 13/03/1971.

En cas d'heures supplémentaires effectuées dans le cadre d'un surcroît extraordinaire de travail ou pour des travaux commandés par une nécessité imprévue, le travailleur peut, à chaque échéance de paie, choisir s'il souhaite ou non récupérer les 91 premières heures supplémentaires prestées par an.

A défaut de choix exprimé par le travailleur, le régime habituel de la récupération est applicable.

Il les récupère, (elles ne lui sont pas payées) elles lui seront payées immédiatement à 120 % (si le travail supplémentaire est effectué un dimanche ou un jour férié)

~~Ces heures supplémentaires payées à 150 ou 200% ne sont pas prises en compte pour le calcul des heures supplémentaires ouvrant le droit à la récupération.~~

Les 91 H par année civile peuvent être portées à 130 H maximum selon une procédure fixée, soit par une convention sectorielle, soit par une convention d'entreprise soit par une modification du règlement de travail (nous consulter).

La limite de 130 H peut, à son tour, être portée à 143 H par CCT sectorielle, sauf disposition contraire prise au niveau du secteur (nous consulter) ».

## INCAPACITE DE TRAVAIL

**L'article 17, point B du titre IV relatif au contrôle des incapacités de travail est complété et remplacé comme suit :**

« En outre, le travailleur devra se rendre d'office, s'il y est obligé contractuellement ou s'il y est invité, chez le médecin désigné par l'employeur ou recevoir éventuellement ce médecin chez lui, afin de permettre le contrôle de la réalité de l'incapacité de travail.

Tout obstacle au contrôle médical entraîne la perte du salaire garanti pour les jours d'incapacité qui précèdent le contrôle.

**FACULTATIF** : L'employeur fixe les plages horaires (max. 4H consécutives entre 7 et 20 heures) durant lesquelles le travailleur doit se tenir à disposition pour le médecin-contrôleur à son domicile ou à une résidence communiquée à l'employeur :

LUNDI	de .....H à .....H
MARDI	de .....H à .....H
MERCREDI	de .....H à .....H
JEUDI	de .....H à .....H
VENDREDI	de .....H à .....H
SAMEDI	de .....H à .....H

En cas de conflit entre l'avis du médecin traitant et celui du médecin désigné par l'employeur, le travailleur, qui estime ne pas pouvoir reprendre immédiatement le travail, devra, en signalant sa décision, soit faire toute proposition utile concernant la désignation d'un médecin tiers arbitre, soit demander une expertise au tribunal du travail, afin de faire la preuve de l'incapacité alléguée.

L'employeur peut lier la reprise du travail au contrôle de la capacité physique du travailleur, par un médecin qu'il désigne; le travailleur devra se soumettre à cet examen médical.

En outre, le travailleur s'engage à communiquer à l'employeur le lieu où le contrôle peut effectivement s'exercer, y compris en cas de séjour à l'étranger ».

## CREDIT-TEMPS

**L'article 22 du règlement de travail relatif au crédit-temps est complété et remplacé comme suit :**

- « **Modification du seuil** : Le seuil de 5% prévu au paragraphe 1<sup>er</sup> de l'article 16 de la C.C.T. 103 relative au crédit-temps est porté à.....% et ce, conformément au paragraphe 8 de l'article 16 précité.
- ...
- **Modalités d'exercice du droit à la diminution de carrière d'1/5<sup>ème</sup>** : Conformément à la C.C.T. n°103 et à défaut de délégation syndicale dans l'entreprise, l'employeur et le travailleur peuvent convenir par convention écrite, d'un autre exercice du droit à la diminution de carrière d'1/5<sup>ème</sup> que l'exercice à concurrence d'un jour ou de deux demi-jours par semaine (par exemple en heures), et ce pour une période de 12 mois maximum ».

---

## RUPTURE DU CONTRAT

**Les articles 32 à 42 du titre VI relatif à la rupture du contrat de travail sont totalement remplacés par les dispositions suivantes et sont renumérotées de 32 à 35 :**

De nouvelles règles de préavis entrent en vigueur pour **les congés notifiés à partir du 01/01/2014**.

A dater du 01/01/2014, le délai de préavis, tant pour les ouvriers que pour les employés, prend cours le **lundi qui suit** la semaine pendant laquelle il a été notifié.

A peine de nullité, la notification du préavis se fait par un écrit indiquant **le début et la durée** du préavis.

Si le congé est donné par l'employeur, la notification doit, en outre, être faite soit par lettre recommandée à la poste sortant ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition, soit par exploit d'huissier et ce, à peine de nullité.

Si le congé est notifié par le travailleur, la notification pourra, outre les modes de notification désignés ci-dessus, être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie. La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit n'a valeur que d'accusé de réception.

### **I. LES DELAIS DE PREAVIS ORDINAIRES**

**ART. 32** - Il convient de distinguer **5 situations** :

- A. les ouvriers et les employés dont l'exécution du contrat a débuté à partir du 01/01/2014
- B. les ouvriers dont l'exécution du contrat a débuté en 2012 ou 2013
- C. les employés dont l'exécution du contrat a débuté en 2012 ou 2013
- D. les ouvriers dont le contrat a débuté avant le 01/01/2012
- E. les employés dont le contrat a débuté avant le 01/01/2012

Le délai de préavis est calculé en fonction de l'ancienneté acquise au moment où le délai de préavis prend cours. Cette ancienneté est calculée en fonction de la période pendant laquelle le travailleur est demeuré sans interruption au service de la même entreprise. En cas de licenciement, la période antérieure d'occupation que le travailleur a effectuée en tant qu'intérimaire chez l'employeur entre en ligne de compte pour le calcul de l'ancienneté dans les conditions cumulatives suivantes :

- avec un maximum d'un an
- l'engagement doit suivre la période de travail intérimaire
- la fonction est identique à celle exercée en qualité d'intérimaire.

#### **A. Les ouvriers et employés dont l'exécution du contrat a débuté à partir du 01/01/2014**

Le licenciement et la démission des ouvriers et employés dont l'exécution du contrat se situe après le 01/01/2014 s'opèrent sur base des délais suivants :

Ancienneté (en années)	Délai de préavis - Licenciement (en semaines)	Délai de préavis-Démission (en semaines)
0	2	1
0,25	4	2
0,50	6	3
0,75	7	3
1	8	4
1,25	9	4
1,50	10	5
1,75	11	5
2	12	6
3	13	6
4	15	7
5	18	9
6	21	10
7	24	12
8	27	13
9	30	13
10	33	13
11	36	13
12	39	13
13	42	13
14	45	13
15	48	13
16	51	13
17	54	13
18	57	13
19	60	13
20	62	13
21	63	13
22	64	13
23	65	13
24	66	13
25	67	13
26	68	13
27	69	13
28	70	13
29	71	13
30	72	13
31	73	13
32	74	13
33	75	13
34	76	13
35	77	13
36	78	13
37	79	13
38	80	13
39	81	13
40	82	13
41	83	13
42	84	13
43	85	13
44	86	13
45	87	13

#### B. Les ouvriers dont l'exécution du contrat a débuté en 2012 ou 2013

Pour le licenciement et la démission des ouvriers dont l'exécution du contrat a débuté en 2012 ou 2013, le délai de préavis se détermine en additionnant :

- d'une part le délai de préavis sur base de l'ancienneté acquise depuis le 01/01/2014 (tableau ci-avant, point A.)
- d'autre part, le délai de préavis calculé sur base de l'ancienneté acquise au 31/12/2013 et en fonction des règles en vigueur à cette date : délai de préavis sectoriel ou, à défaut, celui défini par la CCT n°75 ou, à défaut, celui fixé par les articles 65/1 à 65/4 de la loi du 03/07/1978.

#### C. Les employés dont l'exécution du contrat a débuté en 2012 ou 2013

Pour le licenciement et la démission des employés dont l'exécution du contrat a débuté en 2012 ou 2013, le délai de préavis se détermine en additionnant :

- d'une part le délai de préavis sur base de l'ancienneté acquise depuis le 01/01/2014 (tableau ci-avant, point A.) En cas de démission, il n'est pas tenu compte de cette partie si le plafond de 3 mois, 4,5 mois ou 6 mois (voir ci-dessous) a été atteint au 31/12/2013.
- d'autre part, le délai de préavis sur base de l'ancienneté acquise depuis au 31/12/2013 et en fonction des règles fixées par les articles 86/1 à 86/4 de la loi du 03/07/1978.  
Toutefois, pour les employés dont la rémunération annuelle dépasse 32.254 € au 31/12/2013, ce délai est fixé, en cas de licenciement, à 1 mois par année d'ancienneté entamée, avec un minimum de 3 mois.  
En cas de démission, pour les employés dont la rémunération annuelle se situe entre 32.254 € et 64.508 € au 31/12/2013, ce délai est fixé à 1,5 mois / 5 ans d'ancienneté entamés, avec un maximum de 4,5 mois. Pour les employés dont la rémunération excède 64.508 € au 31/12/2013, ce délai est fixé à 1,5 mois / 5 ans d'ancienneté entamés, avec un maximum de 6 mois.

En cas de démission d'un employé, si le plafond de 3 mois, 4,5 mois ou 6 mois n'a pas été atteint au 31/12/2013, la somme des 2 délais ne peut excéder 13 semaines.

#### **D. Les ouvriers dont le contrat a débuté avant le 01/01/2012**

Pour le licenciement et la démission des ouvriers dont l'exécution du contrat a débuté avant 2012, le délai de préavis se détermine en additionnant :

- d'une part le délai de préavis calculé sur base de l'ancienneté acquise depuis le 01/01/2014 (tableau ci-avant, point A.)
- d'autre part, le délai de préavis calculé sur base de l'ancienneté acquise au 31/12/2013 et en fonction des règles en vigueur à cette date : délai de préavis sectoriel ou, à défaut, celui défini par le CCT n°75 ou, à défaut, celui fixé par les articles 58 à 65 de la loi du 03/07/1978.

#### **E. Les employés dont le contrat a débuté avant le 01/01/2012**

Pour le licenciement et la démission des employés dont l'exécution du contrat a débuté avant 2012, le délai de préavis se détermine en additionnant :

- d'une part, le délai de préavis calculé sur base de l'ancienneté acquise depuis le 01/01/2014 (tableau ci-avant, point A.)  
En cas de démission, il n'est pas tenu compte de cette partie si le plafond de 3 mois, 4,5 mois ou 6 mois (voir ci-dessous) a été atteint au 31/12/2013.
- d'autre part, le délai de préavis calculé sur base de l'ancienneté acquise au 31/12/2013 et sur base des délais de préavis fixés par les articles 78 à 86 de la loi du 03/07/1978.
- Toutefois, pour les employés dont la rémunération annuelle dépasse 32.254 € AU 31/12/2013, ce délai est fixé, en cas de licenciement, à 1 mois par année d'ancienneté entamés, avec un minimum de 3 mois.

En cas de démission, pour les employés dont la rémunération annuelle se situe entre 32.254 € et 64.508 € au 31/12/2013, ce délai est fixé à 1,5 mois/5 ans d'ancienneté entamés, avec un maximum de 6 mois.

En cas de démission d'un employé, si le plafond de 3 mois, 4,5 mois ou 6 mois n'a pas été atteint au 31/12/2013, la somme des 2 délais ne peut excéder 13 semaines.

## **II. LES DELAIS DE PREAVIS DEROGATOIRES**

**ART. 33** – Il convient de distinguer 3 types de dérogations :

- Les dérogations sectorielles particulières
- Les dérogations temporaires
- Les dérogations structurelles

#### **A. Les dérogations sectorielles particulières**

Les secteurs ne peuvent plus prévoir de délais de préavis dérogatoires aux délais légaux.  
Rien n'empêche par contre de prévoir des délais de préavis supérieurs par CCT d'entreprise ou convention individuelle.

#### **B. Les dérogations temporaires**

Pour un congé notifié entre le 01/01/2014 et le 31/12/2017 et si le secteur prévoyait des délais de licenciement dérogatoires (rendus obligatoires par arrêté royal) inférieurs, au 31/12/2013, aux délais minimum de référence (tableau ci-dessous, 2ème colonne), la partie qui rompt doit respecter les délais minimum suivants pour l'entièreté de la période d'occupation :

Ancienneté (en années)	Délai de préavis - Licenciement (en semaines)	Délai de préavis-Démission (en semaines)
0	2	1
0,25	4	2
0,50	5	2
5	6	3
10	8	4
15	12	6
20	16	8

Sont toutefois **exclus** de cette dérogation :

- les secteurs dans lesquels les délais dérogatoires étaient inférieurs, au 31/12/2013, aux délais minimum de référence uniquement pour une ancienneté limitée à 1 an
- les secteurs dans lesquels les délais dérogatoires étaient inférieurs, au 31/12/2013, aux délais minimum de référence parce que le licenciement s'inscrivait dans le cadre d'une restructuration, en vue d'un départ à la retraite ou d'un RCC.

Les secteurs concernés pourront toutefois convenir par CCT d'une **évolution plus rapide** vers les délais de préavis ordinaires.

### C. Les dérogations structurelles

Une dérogation structurelle est accordée dans les **conditions** suivantes :

- le secteur prévoyait des délais de licenciement dérogatoires (rendus obligatoires par arrêté royal) inférieurs, au 31/12/2013, au minimum de référence (tableau ci-dessous, 2ème colonne)
- l'ouvrier n'a pas de lieu de travail fixe
- l'ouvrier accomplit habituellement une des activités suivantes dans des lieux de travail temporaires ou mobiles :
  - travaux d'excavation
  - travaux de terrassement
  - travaux de fondation et de renforcement
  - travaux hydrauliques
  - travaux de voirie
  - travaux agricoles
  - pose de conduits utilitaires
  - travaux de construction
  - travaux de montage et démontage, notamment d'éléments préfabriqués, de poutres et de colonnes
  - travaux d'aménagement ou d'équipement
  - travaux de transformation
  - travaux de rénovation
  - travaux de réparation
  - travaux de démantèlement
  - travaux de démolition
  - travaux de maintenance
  - travaux d'entretien, de peinture et de nettoyage
  - travaux d'assainissement
  - travaux de finition se rapportant à un ou plusieurs travaux visés ci-avant.

Dans ces conditions, la partie qui rompt doit respecter les **délais minimum** suivants pour l'entièreté de la période d'occupation :

Ancienneté (en années)	Délai de préavis - Licenciement (en semaines)	Délai de préavis-Démission (en semaines)
0	2	1
0,25	4	2
0,50	5	2
5	6	3
10	8	4
15	12	6
20	16	8

### III. LES DELAIS DE PREAVIS REDUITS

**ART. 34** – Il convient de distinguer 2 types de situations :

- A. En cas de licenciement
- B. En cas de démission

#### A. En cas de licenciement

Bénéficie d'un délai de préavis réduit, l'employeur qui licencie :

- un travailleur occupé sous contrat à durée indéterminée et pour mettre fin au contrat à partir du 1er jour du mois qui suit celui de l'âge légal de la **retraite** : maximum 26 semaines
- un travailleur occupé sous contrat conclu à durée déterminée ou pour une tâche nettement définie de moins de 3 mois, **en incapacité de travail de plus de 7 jours** et après la 1ère moitié du contrat : pas de préavis
  
- un travailleur occupé sous contrat conclu à durée déterminée ou contrat pour une tâche nettement définie égal ou supérieur à 3 mois, **en incapacité de travail depuis plus de 6 mois** et avant l'échéance du contrat : indemnité de préavis pour la période restant à courir avec un maximum de 3 mois et sous déduction du salaire garanti
- un travailleur en vue d'un RCC uniquement si **l'entreprise est reconnue en difficulté ou en restructuration** : minimum 26 semaines (conditions encore à fixer par AR).

#### B. En cas de démission

Bénéficiant d'un délai de préavis réduit en cas de démission :

- les travailleurs licenciés avec une période de préavis qui ont trouvé un autre emploi (**contre-préavis**) :

Ancienneté (en années)	Délai de contre-préavis (en semaines)
0	1
0,25	2
0,50	3
1	4

- les travailleurs occupés dans le cadre d'un **programme de remise au travail**, c.-à-d. dans le cadre du 3ème circuit du travail (TCT), du Fonds budgétaire interdépartemental de promotion de l'emploi ou du programme de promotion de l'emploi dans le secteur non-marchand de la Région flamande (FBI), du programme PRIME de la Région wallonne, comme contractuel subventionné (ACS), dans un programme de transition **professionnelle** ou dans un emploi-services : 7 jours
  
- les travailleurs pendant les périodes de **chômage temporaire** total pour raisons économiques (ouvriers ou employés) et les périodes de plus d'un 1 mois de chômage temporaire total pour cause d'intempéries : pas de préavis

**ART. 35** - Lorsque l'engagement est conclu pour une **durée** ou pour une **tâche déterminée**, il prendra fin à l'expiration du terme ou à l'achèvement du travail.

En cas de rupture du contrat avant l'expiration du terme ou de l'achèvement du travail convenu, la partie qui en prendra l'initiative sera tenue de verser à l'autre une indemnité égale au montant de la rémunération qui reste à échoir jusqu'à ce terme, sans que ce montant puisse toutefois excéder le double de la rémunération correspondant à la durée du préavis qui aurait dû être respectée si le contrat avait été conclu sans terme.

Les contrats conclus pour une durée ou pour une tâche déterminée à partir du 01/01/2014 peuvent être rompus avant terme et sans motif grave, pendant la **1ère moitié** de la durée convenue avec un **maximum de 6 mois**, moyennant un délai de préavis. La période pendant laquelle le contrat peut être résilié est fixe. Elle n'est **ni suspendue ni prolongée** en cas de suspension de l'exécution du contrat de travail. Elle prend cours à la date **à partir de laquelle le contrat est exécuté ou aurait dû être exécuté**. Le **dernier jour du délai de préavis** doit se situer au plus tard le **dernier jour** de la période pendant laquelle le CDD peut être rompu.

Le délai de préavis sera déterminé en application des dispositions applicables au 01/01/2014 et notifié conformément aux dispositions applicables en cas de rupture d'un **contrat à durée indéterminée**. Le délai prend cours le **lundi suivant** la semaine pendant laquelle le préavis a été notifié. En cas de contrats successifs, la **possibilité de rompre** pendant la 1ère moitié du contrat n'est prévue que pour le **1er de ces contrats**.

**! Les articles 43 à 66 sont renumérotés de 36 à 59 !**

## **CONGE-EDUCATION**

**Le nouvel article 53 est modifié :**

**Une catégorie de formation considérée comme professionnelle est ajoutée au nouvel article 53 A) point 3 relatif au « congé-éducation » :**

12. « La formation de tuteurs suivie en vue d'accompagner des stagiaires en milieu professionnel. Pour être admissible à l'octroi du congé-éducation, la formation de tuteur doit répondre aux conditions déterminées à l'article 20/2 de l'arrêté royal du 16/05/2003 visant à harmoniser et à simplifier les régimes de réductions de cotisation de sécurité sociale et fixant, notamment, les conditions d'octroi d'une réduction groupe-cible tuteur.

La durée minimale de 32 heures de cours à laquelle la formation doit répondre pour être admissible à l'octroi du congé-éducation payé ne s'applique pas à la formation de tuteur ».

**Les catégories de formation sont également ajoutées au nouvel article 53 A) point 3 :**

### **Formations préparant à l'exercice d'un métier en pénurie**

Sont visées les formations préparant à l'exercice d'un métier en pénurie comme fixé dans la réglementation sur le chômage. La formation doit obligatoirement être entamée dans une année au cours de laquelle elle figure sur la liste des métiers en pénurie.

La liste des métiers en pénurie est établie chaque année dans le cadre de la réglementation du chômage. Il s'agit des métiers pour lesquels les chômeurs peuvent suivre des études avec maintien de leurs droits aux allocations.

### **Formations menant à un grade de bachelier ou à un diplôme de l'enseignement supérieur non universitaire**

Sont reconnues les formations qui mènent à un grade de bachelier ou à un diplôme de l'enseignement supérieur non-universitaire pour autant que :

la formation suivie prépare à l'exercice d'un métier en pénurie ;

le travailleur ne dispose pas encore d'un grade ou d'un diplôme équivalent.

### **Formations conduisant à l'obtention d'un 1er diplôme ou certificat**

Sont visées :

- Les formations dans l'enseignement secondaire ou de promotion sociale qui mènent à un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur (Communauté flamande) et à un certificat de l'enseignement secondaire supérieur (Communauté française). Pour autant que le travailleur ne dispose pas encore de diplôme ou certificat de l'enseignement secondaire supérieur.
- Les formations de base (Communauté française) reconnues par la commission d'agrément, ou «opleidingen basiseducatie » (Vlaamse Gemeenschap). Pour autant que le travailleur ne dispose pas encore d'un diplôme ou certificat de l'enseignement secondaire supérieur.

**Le nouvel article 53 B) est complété comme suit :**

« Le droit est fixé à 180 heures pour les formations préparant à l'exercice d'un métier en pénurie ou conduisant à l'obtention d'un premier diplôme ».

**Au nouvel article 53 E)**, le montant du plafond de la rémunération est de 2760 € bruts par mois pour la période du 01/09/2013 au 31/08/2014 et le remboursement horaire fait à l'employeur est de 22,08 € pour l'année scolaire 2013-2014.

---

## **PROTECTION DE LA VIE PRIVEE**

**Le nouvel article 58 est modifié :**

Les mots « maître du fichier » sont remplacés par les mots « responsable du traitement » et les mots « gestionnaire du fichier » sont remplacés par les mots « sous-traitant ».

---

Le règlement de travail peut être consulté, en permanence, via le site Internet : <http://www.castor.be/travailleur>

### Disposition finale

Le présent règlement a été affiché provisoirement **du 7 avril 2014 au 23 avril 2014**  
(Dates de l'affichage sur la fiche technique de l'asbl employeur).

et soumis à la consultation régulière des travailleurs.  
Le Registre d'observation a été tenu à la disposition de ceux-ci.

SIGNATURES,  
L'employeur



Medina Merchan Francisco  
Administrateur  
GSM : 0478/777.662  
[pili@castor.be](mailto:pili@castor.be)



Verschoren Achille  
Administrateur & Directeur  
GSM : 0497/500.286  
[av@castor.be](mailto:av@castor.be)

---

Le travailleur est amené à compléter, à signer et à rentrer le formulaire ci-dessous.

Nom

.....

Prénom

.....

reconnait avoir reçu, ce jour, un exemplaire de l'avenant au règlement de travail de la Firme :

asbl : .....

- employé (X)
- ouvrier (X)
- étudiant (X)
- autre

:

.....

Fait à ....., le ..... / ..... / .....

Signature du travailleur,

.....