

RECU D'UN EXEMPLAIRE DU REGLEMENT DE TRAVAIL

Un article spécifique du contrat de travail, stipule clairement, que le travailleur, à la signature du contrat, a bien reçu un exemplaire du règlement de travail.

Si le contrat de travail ne stipule pas, de fait, que le travailleur a reçu un exemplaire du Règlement de travail, alors, le travailleur est amené à compléter, à signer et à rentrer le formulaire ci-dessous.

Le soussigné ①

reconnait avoir reçu, ce jour, un exemplaire du règlement de travail de la Firme :

- Auberge des Castors asbl (X)
- Les Castors CJJM asbl (X)
- Manège des Castors asbl (X)
- La Patrouille des Castors asbl (X)
- Rangers asbl (X)
- Maison des Jeunes Les Castors asbl (X)
- Syndicat d'Initiative d'Aiseau-Presles asbl (X)
- Fédération des Centres d'Hébergement Wallonie-Bruxelles (FCHWB) asbl (X)

au service de laquelle il est engagé en qualité de (cocher la case correspondante)

- employé (X)
- ouvrier (X)
- apprenti sous contrat agréé (X)
- apprenti industriel (X)
- étudiant (X)
- autre :

J'affirme avoir reçu les informations et instructions relatives au bien-être et les avoir **comprises**.

Par ailleurs, je m'engage à les **mettre en tout temps en pratique** lors de l'exécution de mon contrat de travail.

Dans le cadre de la protection de la vie privée et notamment de l'obligation d'information des travailleurs, je reconnais avoir pris connaissance des dispositions mentionnées au titre X du présent règlement du travail et notamment :

- de la finalité des données à caractère personnel communiquées à l'employeur, « maître de fichier » dans le cadre de l'administration du personnel.
- de mon droit d'accès ou de rectification quant aux données me concernant.

Fait à, le / /

Signature du travailleur,

① indiquer l'identité du travailleur
(X) supprimer la mention inutile

Accueil des nouveaux travailleurs

A remplir par l'employeur ou par la personne désignée par l'employeur pour l'accueil du nouveau travailleur :

Je, soussigné, **Verschoren Achille Administrateur & Directeur ou Medina Merchan Francisco Administrateur**

agissant en qualité d'employeur,

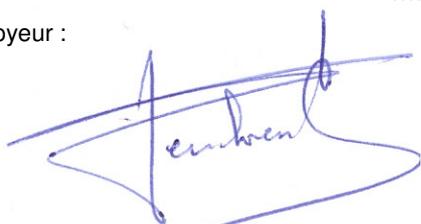
Ou : Je, soussigné,

agissant en qualité de personne désignée par l'employeur

affirme avoir accueilli **le** nouveau travailleur, et lui avoir fourni les **informations** et **instructions** nécessaires concernant le **bien-être au travail** visées à l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur contrat de travail.

Fait à **Aiseau**, le (date de la signature du contrat)

L'employeur :



Verschoren Achille
Administrateur & Directeur

ou la personne désignée par l'employeur :

A remplir par le nouveau travailleur :

Je, soussigné, nouveau travailleur de l'employeur.....,

affirme avoir reçu les informations et instructions relatives au bien-être et les avoir **comprises**.

Par ailleurs, je m'engage à les mettre en tout temps en pratique lors de l'exécution de mon contrat de travail.

Je peux librement consulter l'ensemble des renseignements administratifs, documents et règlement de travail sur www.castor.be/formations ou au bureau du personnel.

Par ailleurs, je m'engage à les **mettre en tout temps en pratique** lors de l'exécution de mon contrat de travail.

Le nouveau travailleur :

Nom :

Signature :

Ce présent document doit être conservé par le conseiller en prévention.

Remarque : Dans les entreprises de moins de 20 travailleurs, l'employeur peut remplir lui-même la fonction de conseiller en prévention.

Tables des Matières - Remarques Préalables

PAGE 5 : Tables des Matières - REMARQUES PREALABLES

PAGE 6 : TITRE 1 : CONDITIONS D'ENGAGEMENT DU TRAVAILLEUR

- Lieux de travail
- Collaboration & partenariat entre asbl
- Travail à domicile

PAGE 7 : TITRE 2 : DUREE DU TRAVAIL
HORAIRE DE TRAVAIL
REPOS REGLEMENTAIRES

PAGE 21 TITRE 3 : REMUNERATIONS

PAGE 24 : TITRE 4 : INTERRUPTIONS DE TRAVAIL

PAGE 25 : TITRE 5 : DISCIPLINE

PAGE 32 : TITRE 6 : RUPTURE DU CONTRAT

PAGE 38 : TITRE 7 : PROTECTION DU TRAVAIL
ET DES TRAVAILLEURS

PAGE 41 : TITRE 8 : Politique préventive en matière d'alcool et de drogue dans l'entreprise

PAGE 42 : TITRE 9 : ACCUEIL DES TRAVAILLEURS et Congé-éducation

PAGE 46 : TITRE 10 : DISPOSITIONS ADDITIONNELLES

PAGE 47 : TITRE 11 : PROTECTION DE LA VIE PRIVEE

PAGE 48 : TITRE 12 : Egalité de rémunération entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins

PAGE 51 : Disposition Finale

Les Annexes - à télécharger sur : www.castor.be/formations

- Horaires Types temps plein : Employé ou Ouvrier :
- Horaires Types 1/2 temps : Employé ou Ouvrier :
- Horaires Types 4/5^{ème} temps : Employé ou Ouvrier :

TITRE 1

CONDITIONS D'ENGAGEMENT DU TRAVAILLEUR

ART. 1 – Lorsque le contrat écrit n'est pas obligatoire, l'engagement de tout travailleur :

- sera - établi par écrit.
- ne sera pas établi par écrit.

ART.2 - Au moment de son engagement, le travailleur est tenu de fournir à l'employeur tous les renseignements relatifs à son :

1. identité, à la situation (**certificat de résidence**)
2. à la composition de son ménage (**composition de famille**),
3. notamment en vue de permettre l'application correcte des lois sociales par l'employeur et d'obtenir tous les avantages auxquels il a droit, en vertu de cette législation.
4. **Un certificat de bonne vie et mœurs modèle 2 vierge ou un extrait du casier judiciaire (qui sera renouvelé chaque année anniversaire)**
5. **une copie des diplômes, brevets;**
6. **copie de la carte SIS et 2 vignettes de mutuelle**
7. **un curriculum vitae complet**
8. **son adresse e-mail (courriel) pour pouvoir correspondre avec le travailleur**
9. **son N° de GSM et de Téléphone pour pouvoir communiquer avec le travailleur**

A cet effet, le travailleur devra présenter sa carte d'identité et s'il s'agit d'un étranger (hors EEE), le permis de travail dont il est titulaire.

Le travailleur s'engage en outre à signaler, sans délai, toutes les modifications qui surviendraient, y compris tout changement de domicile ou de résidence.

ART.2 bis – Si le certificat de bonne vie et mœurs modèle 2 n'était pas remis à l'employeur, ou s'il devait comporter des remarques, cela entraînerait de plein droit la rupture du contrat, sans préavis ni indemnité.

ART.3 - Tout travailleur engagé au service de l'entreprise reconnaît avoir pris connaissance du présent règlement qui constitue une annexe au contrat. Il déclare en acceptant les clauses et conditions, sous réserve de celles qui deviendraient caduques en vertu de dispositions légales impératives.

ART.3 Bis : Lieux de travail :

- à l'Auberge des Castors route de Xhoffraix, 41 à 4970 Hockai-Francorchamps (entité Stavelot)
- à la Ferme des Castors rue du faubourg 16-18 à 6250 Aiseau
- au Manège des Castors rue du Faubourg 5 à 6250 Aiseau
- au Moulin des Castors rue du Faubourg, 7 à 6250 Aiseau
- à la Maison des Jeunes « Les Castors » rue du centre 80-82 à 6250 Aiseau
- Et à tous autres endroits désignés par l'employeur pour lesquels le travailleur marque déjà son accord.

ART.3 Ter : collaborations & Partenariat entre asbl :

Les associations sans but lucratif suivantes : Auberge des Castors, les Castors CJJM, Manège des Castors, Rangers, la Maison des Jeunes Les Castors, Syndicat d'Initiative d'Aiseau-Presles, La Patrouille des Castors, Fédération des Centres d'Hébergement Wallonie-Bruxelles, etc...ont convenu entre-elles :

- une convention de collaboration et de partenariat,
- mise en communauté de leurs services et de leurs moyens.

Remarque : Travail à domicile - Loi 06/12/1996

Depuis le **01/03/1997**, les travailleurs à domicile, ouvriers ou employés, sont soumis à toutes les dispositions de la loi du **03/07/1978**, relative aux contrats de travail, sauf celles relatives aux suspensions du contrat de travail pour cause d'accident technique ou d'intempéries. De même, les dispositions relatives à la durée du temps de travail et au repos du dimanche, ainsi que les dispositions relatives au travail de nuit ne leur sont pas applicables. Par ailleurs, ils font l'objet de dispositions particulières en matière de salaire garanti. L'interdiction d'occuper des travailleurs en dehors des horaires de travail ne les concerne pas.

(X) biffer la mention inutile.

TITRE 2

DUREE DU TRAVAIL – HORAIRES DE TRAVAIL – REPOS REGLEMENTAIRE

ART. 4 - Durée hebdomadaire convenue en commission paritaire ou en entreprise :

- ouvriers : **38 H 00**
- employés **38 H 00**

Temps de travail spécifique - dérogation**4.a) Régime variable & flexible – Horaire variable & flexible & coupé**

Les prestations s'effectuent selon un régime de travail hebdomadaire variable, les horaires étant variables également.

Le travailleur est engagé pour exercer ses fonctions à raison d'un régime hebdomadaire variable (horaires variables – flexibles – coupés)

- d'en moyenne 6 jours / semaines et 19 heures / semaines pour les ½ temps
- d'en moyenne 6 jours / semaines et 38 heures / semaines pour les temps plein.

4.b) Dispositions particulières : Heures supplémentaires :

Prestations d'heures supplémentaires sans sursalaire.

- Prestation journalière : 11 h maximum.
- Prestation hebdomadaire : 50 h maximum.
- La moyenne de 38h. doit être respectée sur une période de référence d'un semestre (la période de 6 mois s'étend de juin à novembre et de décembre à mai de l'année qui suit)

4.c) Travail du dimanche et du jour férié :

Le nombre de dimanche, qui peut être occupé, est porté à 26 pour des activités spécifiques

- Modalités d'application dans l'entreprise :

- ouvriers : durée hebdomadaire effective : **38 H.**  2
 repos compensatoires : **Néant** jours/an
 - ~~payés (X)~~ - non payés (~~avec majoration du salaire~~) (X)
 - modalités d'octroi :
- employés : durée hebdomadaire effective : **38 H.**  2
 repos compensatoires : **Néant** jours/an
 - ~~payés (X)~~ - non payés (~~avec majoration du salaire~~) (X)
 - modalités d'octroi :

ART 5 - Sur base de la loi du 04/12/1998, les travailleurs âgés de 18 ans et plus ne peuvent plus travailler sans interruption pendant plus de 6 heures. Lorsque le temps de travail dépasse 6 heures, le travailleur doit se voir accorder une pause dont la durée et les modalités doivent être précisées par une convention collective sectorielle ou d'entreprise ou par arrêté royal. A défaut, le travailleur a droit à une pause d'au moins 15 minutes, sauf si d'autres intervalles de repos sont prévus au règlement de travail dont copie a été envoyée à l'Inspection des Lois Sociales avant le **27/12/1998** (des exclusions sont prévues).

En outre, la même loi prévoit une interruption hebdomadaire de 35 heures consécutives.

Rappel : depuis le 08 avril 1998, tous les travailleurs âgés de 18 ans et plus ont droit au cours de chaque période de 24 heures, à une période de repos obligatoire d'au moins 11 heures consécutives entre la cessation et la reprise du travail.

Dorénavant, la loi du **04/12/1998 prévoit** que le repos obligatoire d'au moins 11 heures consécutives doit s'ajouter au repos dominical ou au repos compensatoire de sorte que le travailleur bénéficie d'un intervalle de repos de 35 heures consécutives au moins (des dérogations restent possibles).

Pause(s) – des interruptions de travail, non rémunérés, sont prévues :

- De 10h00 à 10h30 pour le personnel ouvrier : technicien/ne de surface uniquement (*)
- de 12h00 à 13h00 (*)
- de 16h00 à 16h30 (*)
- de 18h30 à 19h00 (*)

(*) Les interruptions de travail peuvent être décalées et ou réduites pour raison d'organisation du travail
 Pendant son temps de pause, le travailleur peut rester à disposition sur son lieu de travail, dans ce cas le temps de pause sera comptabilité et rémunéré comme tel.

(X) biffer la mention inutile.

Les heures de travail sont fixées comme suit : 📖 2bis

N.B. : la durée de chaque période de travail ne peut être inférieure à 3 heures (sauf exceptions).

A. HORAIRE DE TRAVAIL DES OUVRIERS A TEMPS PLEIN

I.	LUNDI	deH..... àH....	et	deH.... àH....	=H
	MARDI	deH..... àH....	et	deH.... àH....	=H
	MERCREDI	deH..... àH....	et	deH.... àH....	=H
	JEUDI	deH..... àH....	et	deH.... àH....	=H
	VENDREDI	deH..... àH....	et	deH.... àH....	=H
	SAMEDI	deH..... àH....	et	deH.... àH....	=H
	DIMANCHE	deH..... àH....	et	deH.... àH....	=H

Temps de repos accordés, n'entrant pas en considération pour le calcul de la rémunération :

MATIN	deH..... àH....	et	deH.... àH....	=H
APRES-MIDI	deH..... àH....	et	deH.... àH....	=H

II.	LUNDI	deH..... àH....	et	deH.... àH....	=H
	MARDI	deH..... àH....	et	deH.... àH....	=H
	MERCREDI	deH..... àH....	et	deH.... àH....	=H
	JEUDI	deH..... àH....	et	deH.... àH....	=H
	VENDREDI	deH..... àH....	et	deH.... àH....	=H
	SAMEDI	deH..... àH....	et	deH.... àH....	=H
	DIMANCHE	deH..... àH....	et	deH.... àH....	=H

Temps de repos accordés, n'entrant pas en considération pour le calcul de la rémunération :

MATIN	deH..... àH....	et	deH.... àH....	=H
APRES-MIDI	deH..... àH....	et	deH.... àH....	=H

III.	LUNDI	deH..... àH....	et	deH.... àH....	=H
	MARDI	deH..... àH....	et	deH.... àH....	=H
	MERCREDI	deH..... àH....	et	deH.... àH....	=H
	JEUDI	deH..... àH....	et	deH.... àH....	=H
	VENDREDI	deH..... àH....	et	deH.... àH....	=H
	SAMEDI	deH..... àH....	et	deH.... àH....	=H
	DIMANCHE	deH..... àH....	et	deH.... àH....	=H

Temps de repos accordés, n'entrant pas en considération pour le calcul de la rémunération :

MATIN	deH..... àH....	et	deH.... àH....	=H
APRES-MIDI	deH..... àH....	et	deH.... àH....	=H

IV.	LUNDI	deH..... àH....	et	deH.... àH....	=H
	MARDI	deH..... àH....	et	deH.... àH....	=H
	MERCREDI	deH..... àH....	et	deH.... àH....	=H
	JEUDI	deH..... àH....	et	deH.... àH....	=H
	VENDREDI	deH..... àH....	et	deH.... àH....	=H
	SAMEDI	deH..... àH....	et	deH.... àH....	=H
	DIMANCHE	deH..... àH....	et	deH.... àH....	=H

Temps de repos accordés, n'entrant pas en considération pour le calcul de la rémunération :

MATIN	deH..... àH....	et	deH.... àH....	=H
APRES-MIDI	deH..... àH....	et	deH.... àH....	=H

V.	LUNDI	deH..... àH....	et	deH.... àH....	=H
	MARDI	deH..... àH....	et	deH.... àH....	=H
	MERCREDI	deH..... àH....	et	deH.... àH....	=H
	JEUDI	deH..... àH....	et	deH.... àH....	=H
	VENDREDI	deH..... àH....	et	deH.... àH....	=H
	SAMEDI	deH..... àH....	et	deH.... àH....	=H
	DIMANCHE	deH..... àH....	et	deH.... àH....	=H

Temps de repos accordés, n'entrant pas en considération pour le calcul de la rémunération :

MATIN	deH..... àH....	et	deH.... àH....	=H
APRES-MIDI	deH..... àH....	et	deH.... àH....	=H

C. ORGANISATION DU TRAVAIL EN EQUIPES SUCCESSIVES A TEMPS PLEIN

En cas d'organisation du travail en équipes successives à temps plein, les horaires de travail sont déterminés comme suit :

PREMIERE EQUIPE

LUNDI	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H
MARDI	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H
MERCREDI	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H
JEUDI	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H
VENDREDI	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H
SAMEDI	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H
DIMANCHE	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H

DEUXIEME EQUIPE

LUNDI	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H
MARDI	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H
MERCREDI	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H
JEUDI	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H
VENDREDI	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H
SAMEDI	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H
DIMANCHE	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H

TROISIEME EQUIPE

LUNDI	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H
MARDI	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H
MERCREDI	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H
JEUDI	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H
VENDREDI	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H
SAMEDI	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H
DIMANCHE	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H

Repos : les travailleurs occupés en équipes successives bénéficient d'un repos non rémunéré de minutes pour prendre leur repas.

L'alternance des équipes se fera de la manière suivante :

Le changement a lieu le

et est soumis aux dispositions suivantes :

D. TRAVAILLEURS A TEMPS PARTIEL

1. CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de travail à temps partiel doit être écrit. Une copie du contrat doit être conservée à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté.

2. DUREE DU TEMPS DE TRAVAIL

Compte tenu des dispositions légales, chaque période de travail ne peut être inférieure à 3 H et la durée des prestations hebdomadaires à temps partiel ne peut être inférieure à un tiers temps.

Exceptions principales :

- les prestations journalières d'au moins 4 H, dans un horaire fixe et respectant certaines conditions.  4.
- le personnel affecté exclusivement à des travaux de nettoyage des locaux professionnels de leur employeur, occupé dans un horaire fixe.
- certaines conventions sectorielles ou d'entreprise permettent de déroger aux dispositions énoncées ci-dessus.

3. HORAIRE DE TRAVAIL

Les horaires de travail peuvent être fixes ou variables. En cas d'horaire variable, celui-ci sera communiqué 5 jours ouvrables à l'avance (sauf dérogations prises par les commissions paritaires) par affichage à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté, ou par autres modalités à préciser.  5

Avant le commencement de la journée de travail, un avis individuel daté et signé devra être affiché dans les locaux de l'entreprise. Cet avis devra être conservé un an.

REMARQUE : Dans le cadre du contrôle des dérogations aux horaires normaux des travailleurs occupés à temps partiel, l'employeur est tenu de disposer d'un document dans lequel doivent être consignées toutes les dérogations aux horaires de travail.

4. SANCTION

En vertu de la loi-programme du 29/03/2012 (MB 6/04/2012), à partir du 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 l'inspection, 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.

Précisez dans les pages suivantes, tous les horaires fixes (X) ou variables (X) appliqués :

(X) biffer la mention inutile.

 **Pour plus de détails, veuillez vous reporter au numéro correspondant dans la brochure explicative.**

V.

LUNDI	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H
MARDI	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H
MERCREDI	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H
JEUDI	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H
VENDREDI	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H
SAMEDI	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H
DIMANCHE	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H
TOTAL HEBDOMADAIRE					=H

Temps de repos accordés, n'entrant pas en considération pour le calcul de la rémunération :

MATIN	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H
APRES-MIDI	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H

VI.

LUNDI	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H
MARDI	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H
MERCREDI	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H
JEUDI	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H
VENDREDI	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H
SAMEDI	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H
DIMANCHE	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H
TOTAL HEBDOMADAIRE					=H

Temps de repos accordés, n'entrant pas en considération pour le calcul de la rémunération :

MATIN	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H
APRES-MIDI	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H

VII.

LUNDI	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H
MARDI	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H
MERCREDI	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H
JEUDI	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H
VENDREDI	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H
SAMEDI	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H
DIMANCHE	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H
TOTAL HEBDOMADAIRE					=H

Temps de repos accordés, n'entrant pas en considération pour le calcul de la rémunération :

MATIN	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H
APRES-MIDI	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H

5. HEURES COMPLÉMENTAIRES (Voir Art. 4 – 4.b et 4.c)

5.1 - SANS supplément de salaire :

En fonction de l'horaire de travail, un certain nombre d'heures peut être presté, au-delà de la durée de travail à temps partiel convenue, sans supplément de salaire (crédit d'heures).

Le crédit d'heures est :

- de **12 heures par mois** en cas d'horaire fixe ou d'horaire variable avec une durée de travail hebdomadaire fixe;
- de **maximum 39 heures par trimestre** en cas d'horaire variable avec une durée de travail hebdomadaire moyenne calculée ~~sur~~ ~~le trimestre ou~~ sur la période définie ci-après :  6 (ART 4..b)
- **La moyenne de 38h. doit être respectée sur une période de référence d'un semestre (la période de 6 mois s'étend :**
 - de juin à novembre
 - et de décembre à mai de l'année qui suit)

N.B. : Il y a toujours sursalaire en cas de dépassement des prestations prévues dans le contrat spécial dérogatoire au tiers temps (contrat de minimum quatre heures, à horaire fixe).

5.2 - AVEC supplément de salaire :

Les heures complémentaires sont rémunérées avec un sursalaire lorsque le crédit d'heures (mensuel ou trimestriel) est dépassé.

N.B. : Aucun sursalaire n'est dû lorsque la modification d'horaire résulte :

- d'une permutation d'horaire de travail entre travailleurs (avec accord écrit du travailleur);
- d'un déplacement d'horaire à la demande écrite d'un travailleur.

6. Le travailleur intéressé par un emploi à temps plein ou un emploi à temps partiel qui, presté seul ou à titre complémentaire, lui procure un nouveau régime de travail dont la durée hebdomadaire est supérieure à celle prévue dans son contrat, sera tenu d'en informer par écrit l'employeur s'il veut bénéficier d'une priorité lorsqu'un emploi ayant trait à la même fonction devient vacant dans l'entreprise et pour autant qu'il réponde aux qualifications requises.

E. HORAIRES DE TRAVAIL ALTERNATIFS

art. 20 bis loi du 16/03/71.  7

Conformément à la convention collective de travail conclue au niveau

- sectoriel
- de l'entreprise

ou,

conformément au présent règlement de travail, il pourra être dérogé à la durée hebdomadaire du travail prévue en **A** et **B**, pour une période s'étalant

du au (ouvriers)

du au (employés)

(X) biffer la mention inutile.

 **Pour plus de détails, veuillez vous reporter au numéro correspondant dans la brochure explicative.**

POUR LES OUVRIERS :

La durée hebdomadaire moyenne de travail étant de **38** heures/semaine et le nombre d'heures à prester sur l'année s'élevant à, les horaires alternatifs possibles sont les suivants :

I.

LUNDI	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H
MARDI	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H
MERCREDI	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H
JEUDI	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H
VENDREDI	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H
SAMEDI	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H
DIMANCHE	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H

Temps de repos accordés, n'entrant pas en considération pour le calcul de la rémunération :

MATIN	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H
APRES-MIDI	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H

II.

LUNDI	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H
MARDI	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H
MERCREDI	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H
JEUDI	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H
VENDREDI	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H
SAMEDI	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H
DIMANCHE	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H

Temps de repos accordés, n'entrant pas en considération pour le calcul de la rémunération :

MATIN	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H
APRES-MIDI	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H

III.

LUNDI	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H
MARDI	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H
MERCREDI	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H
JEUDI	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H
VENDREDI	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H
SAMEDI	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H
DIMANCHE	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H

Temps de repos accordés, n'entrant pas en considération pour le calcul de la rémunération :

MATIN	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H
APRES-MIDI	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H

POUR LES EMPLOYES :

La durée hebdomadaire moyenne de travail étant de **38** heures/semaine et le nombre d'heures à prester sur l'année s'élevant à, les horaires alternatifs possibles sont les suivants :

I.

LUNDI	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H
MARDI	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H
MERCREDI	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H
JEUDI	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H
VENDREDI	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H
SAMEDI	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H
DIMANCHE	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H

Temps de repos accordés, n'entrant pas en considération pour le calcul de la rémunération :

MATIN	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H
APRES-MIDI	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H

II.

LUNDI	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H
MARDI	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H
MERCREDI	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H
JEUDI	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H
VENDREDI	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H
SAMEDI	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H
DIMANCHE	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H

Temps de repos accordés, n'entrant pas en considération pour le calcul de la rémunération :

MATIN	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H
APRES-MIDI	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H

III.

LUNDI	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H
MARDI	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H
MERCREDI	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H
JEUDI	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H
VENDREDI	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H
SAMEDI	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H
DIMANCHE	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H

Temps de repos accordés, n'entrant pas en considération pour le calcul de la rémunération :

MATIN	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H
APRES-MIDI	deH.... àH....	et	deH.... àH....	=H

F. **DEROGATIONS SECTORIELLES (art.23 loi du 16/03/1971)** 8

Conformément à la convention collective conclue au niveau sectoriel, il peut être dérogé aux limites et à la durée du travail, aux conditions ci-après :

Maximum par jour :

Maximum par semaine :

Période de référence :

Temps de travail spécifique - dérogation

4.a) Régime variable & flexible – Horaire variable & flexible & coupé

Les prestations s'effectuent selon un régime de travail hebdomadaire variable, les horaires étant variables également.

Le travailleur est engagé pour exercer ses fonctions à raison d'un régime hebdomadaire variable (horaires variables – flexibles – coupés)

- d'en moyenne 6 jours / semaines et 19 heures / semaines pour les ½ temps
- d'en moyenne 6 jours / semaines et 38 heures / semaines pour les temps plein.

4.b) Dispositions particulières : Heures supplémentaires :

Prestations d'heures supplémentaires sans sursalaire.

- Prestation journalière : 11 h maximum.
- Prestation hebdomadaire : 50 h maximum.
- La moyenne de 38h. doit être respectée sur une période de référence d'un semestre (la période de 6 mois s'étend de juin à novembre et de décembre à mai de l'année qui suit)

4.c) Travail du dimanche et du jour férié :

Le nombre de dimanche, qui peut être occupé, est porté à 26 pour des activités spécifiques

G. DEROGATIONS INTRODUITES APRES RESPECT DE LA PROCEDURE PREVUE PAR LA LOI DU 17/03/87 RELATIVE A L'INTRODUCTION DE NOUVEAUX REGIMES DE TRAVAIL DANS LES ENTREPRISES 9

Les dérogations entrent en vigueur le et s'appliquent aux catégories suivantes de travailleurs

.....

.....

en matière de : (X) (Ⓢ)

▪ travail du dimanche et repos compensatoire :

.....

.....

▪ travail de nuit :

.....

.....

▪ durée du travail :

la durée journalière est de

la durée hebdomadaire est de

étant entendu que la durée normale de travail soit

est respectée en moyenne sur une période de

débutant le

▪ exécution de travaux de construction pendant les périodes visées à l'article 4 de la loi du 06/04/60

.....

.....

▪ interdiction du travail les jours fériés, obligation de remplacement des jours fériés qui tombent un jour habituel d'inactivité et repos compensatoire

En ce cas, la rémunération du travailleur pour chaque période de paie sera calculée sur base de la durée hebdomadaire de travail soit heures/semaine.

Le travailleur sera informé de l'état de ses prestations par rapport à la durée journalière et hebdomadaire qu'il est tenu de prêter.

H. Prestations d'heures complémentaires durant la période d'été ou la période d'intense activité pour les ouvriers occupés dans le secteur de la construction

(CP 124) (Arrêté royal N)213 du 26/09/1983)

Il peut être dérogé aux limites et à la durée du travail aux conditions ci-après : la durée du travail peut être dépassée à concurrence de :

- une heure maximum par jour ;
- 180 heures maximum par année civile ;
- uniquement pendant la période d'été (période pendant laquelle l'heure d'été est applicable soit de fin mars à fin octobre) ou une période d'intense activité (= activité qui, en période de travail normal, nécessite la prestation d'heures complémentaires).

N.B. : la durée de chaque période de travail ne peut être inférieure à 3H sauf exception. Les heures de travail sont fixées comme suit :

I. TRAVAILLEURS A DOMICILE ET REPRESENTANTS DE COMMERCE 3

Pour les travailleurs à domicile, les représentants de commerce et autres travailleurs qui ne doivent se rendre dans les locaux de l'entreprise que pour y prendre des matières premières ou tout autre objet et document relatifs à leur travail ou pour y remettre le produit de leur travail ou tout document relatif à celui-ci, les locaux sont accessibles :

les deH à H, qui sont des journées régulières de travail.

(X) (Ⓢ) biffer la ou les mentions inutile(s) et compléter la ou les mention(s) applicable(s).

 Pour plus de détails, veuillez vous reporter au numéro correspondant dans la brochure explicative.

J. TELETRAVAIL

CCT n°85 du 09/11/2005 – Loi du 20/07/2006)

Définition : on entend par télétravail : une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information, dans le cadre d'un contrat de travail, dans laquelle un travail qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière et non occasionnelle (exemple : domicile du travailleur ou tout autre lieu choisi par lui).

Le télétravailleur peut
 ne peut pas

effectuer, à la demande de l'employeur, ses prestations de travail au cours des périodes suivantes.....

K. HEURES SUPPLEMENTAIRES

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.

Depuis le 19/07/2005, 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 65 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) 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 65 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 (nous consulter).

REMARQUE : La durée du travail n'est pas applicable aux personnes exclues du champ d'application de la loi du 16/03/1971 sur le travail (Art.3) et notamment aux personnes investies d'un poste de direction ou de confiance (AR 10/02/65) et aux travailleurs à domicile.

L. TRAVAIL DE NUIT

(Loi du 17/02/1997 – entrée en vigueur le 08/04/1998)

Principe : pour rappel, le travail de nuit (de 20 H à 6 H du matin), est **interdit**, tant pour les hommes que pour les femmes.

Autorisé par A.R. du 16/06/99 et A.R. du 9/01/2005

Dérogations : à partir du 08/04/98, les autorisations de travailler la nuit, prévues par les diverses réglementations, s'appliquent aux travailleurs majeurs, masculins ou féminins. 📖 10

Par ailleurs, la loi du 04/12/1998 (MB 17/12/1998) introduit l'obligation de limiter la durée du travail de nuit en cas de risques particuliers ou d'efforts physiques ou intellectuels importants. Dans ce cas, les limites normales de la durée du travail (8 heures par jour et 40 ou 39 heures par semaine) sont applicables **excepté dans le cadre de l'Art.4. 4.b & 4.c**

De plus, il est interdit, en cas de travail de nuit habituel de prévoir le respect de la durée du travail, en moyenne, sur une période de référence, au-delà d'un trimestre, par simple modification du règlement de travail ou par une CCT d'entreprise. Seul un arrêté royal ou une convention collective sectorielle rendue obligatoire pourrait intervenir.

L.1. : Le travailleur se déclare volontaire pour l'accompagnement, à certaines périodes, de groupes résidentiels, séjours, camps et/ou stages en Internat tant en Belgique qu'à l'étranger.

ART.6 - Les jours non travaillés réguliers sont fixés comme suit : **sauf dispositions de l'ART.4 – 4.c**

a) les dimanches,

b) les dix jours fériés légaux suivants :

1. 1^{er} janvier,
2. lundi de Pâques,
3. 1^{er} mai,
4. Ascension,
5. lundi de Pentecôte,
6. 21 juillet,
7. Assomption,
8. Toussaint,

9. 11 novembre,

10. Noël

ou les jours de remplacement fixés par la commission paritaire compétente ou par accord d'entreprise, 11

c) les jours de vacances annuelles légales et supplémentaires prévus par conventions collectives,

d) les jours suivants 12

.....

.....

.....

.....

Toutefois, dans les cas prévus par la loi, aucun travailleur ne peut refuser ses services les jours de chômage régulier lorsque l'employeur estime nécessaire de le faire travailler ces jours-là, moyennant les compensations légales.

ART.7

- Les vacances annuelles sont octroyées en conformité avec les dispositions de la loi du 28 juin 1971 et du 22 mai 2001 et leurs arrêtés d'exécution.
- La date des vacances annuelles collectives est déterminée annuellement par la commission paritaire compétente, ou à défaut, conformément aux dispositions légales et réglementaires en la matière.
 Cette date est portée, chaque année, à la connaissance du personnel par un avis affiché dans les locaux de l'entreprise. Les travailleurs qui n'auraient pas droit, en vertu des dispositions législatives ou réglementaires relatives aux vacances annuelles, à la totalité ou à partie de ces vacances collectives seront en chômage involontaire durant cette période, sans rémunération à charge de l'employeur.

ART.7 bis

- **il est en outre convenu, de commun accord, que les Vacances annuelles et/ou récupération(s) du travailleur devront se prendre en dehors de toutes périodes de congés scolaires.**

ART.7 Ter :

- **Si un jour férié presté tombe un dimanche, il sera reporté avant le 31 décembre de la même année.**

TITRE 3

Rémunérations

ART.8 - Sauf convention particulière :

- la rémunération du personnel ouvrier est fixée (①) **à l'heure**
- la rémunération du personnel employé est fixée (①) **au mois**

Lorsque la rémunération est fixée à la pièce ou à l'entreprise, la nature de ces travaux, le mode de mesurage du travail, le contrôle de ce mesurage et le prix sont fixés par convention particulière ou à défaut comme suit :

.....

ART.9 - La rémunération est payée - ~~partiellement en espèces~~ - ~~entièrement en espèces~~ **uniquement par virement bancaire**

La partie de la rémunération payée en nature comprend  13 :

- 1)
 avantage évalué à euros;
- 2)
 avantage évalué à euros;
- 3)
 avantage évalué à euros;

Ces avantages sont accordés aux catégories de travailleurs suivantes :

.....

Cet(ces) avantage(s) en nature est(sont) évalué(s) par écrit et porté(s) à la connaissance du travailleur lors de l'engagement de celui-ci.

Les autres travailleurs sont rémunérés entièrement en espèces.

ART. 10 - Le paiement de la rémunération ~~en espèces~~ a lieu **uniquement par virement bancaire**  14

Pour les ouvriers :

~~Pour une période arrêtée le(s)~~

~~acompte(s) payé(s) le(s)~~

~~Le solde de la rémunération mensuelle est payé~~ **au plus tard le septième jour ouvrable qui suit la période de travail**
 pour une période arrêtée le : **mois**

Pour les employés :

La rémunération mensuelle est payée **au plus tard le septième jour ouvrable qui suit la période de travail**
 pour une période arrêtée le **mois**

Il s'effectue ~~dans le local suivant :~~ **Uniquement par virement bancaire sur le compte personnel du travailleur**

Le paiement des commissions dues aux représentants de commerce, s'effectue selon les dispositions de la législation fixant le statut des représentants de commerce.

En cas de départ d'un travailleur, la rémunération qui lui reste due ne pourra être exigée par lui qu'à la date fixée pour la paie suivante. Aucun intérêt ne pourra être exigé si le paiement tardif est dû à l'absence du travailleur pour quelque raison que ce soit.

(①) selon le cas, indiquer à l'heure, à la journée, à la semaine, à la quinzaine, par demi-mois, au mois, à la pièce, à l'entreprise.

(X) biffer la mention inutile

ART. 11 - Le paiement de la rémunération en espèces s'effectue de la main à la main **exclusivement** par :

Toutefois, du consentement écrit du travailleur, le paiement en monnaie scripturale se fait **exclusivement** par :  8bis

- ~~assignation postale~~
- ~~chèque circulaire~~
- virement sur le compte bancaire **personnel du travailleur** ou de chèques postaux (sauf restrictions en cas de saisie ou de cession sur ²la rémunération).

Le travailleur est tenu de se présenter lui-même pour recevoir sa rémunération.

Il peut, en cas d'empêchement, donner pouvoir à cet effet à un tiers, pour autant que celui-ci ne fasse pas l'objet de l'une des exclusions prévues par la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

Lors du paiement de la main à la main, le travailleur **doit**, avant de quitter le bureau de paiement, **s'assurer** que le montant payé correspond avec l'inscription sur sa fiche de paie **et a l'obligation de signer le reçu**.

Toute contestation ultérieure ne sera pas recevable.

ART. 12 - Peuvent seules être imputées sur la rémunération du travailleur les retenues suivantes :

- 1° les retenues effectuées en application de la législation fiscale, de la législation relative à la sécurité sociale et en application des conventions particulières ou collectives concernant les avantages complémentaires de sécurité sociale;
- 2° les amendes infligées en vertu du présent règlement de travail (art.31 du présent règlement);
- 3° les indemnités et dommages et intérêts dus en exécution de l'article 18 de la loi du 03/07/78 relative aux contrats de travail (art. 27 du présent règlement);
- 4° les avances en argent faites par l'employeur;
- 5° le cautionnement destiné à garantir l'exécution des obligations du travailleur.

Le total de ces retenues ne peut dépasser le cinquième de la rémunération en espèces, due à chaque paie. Toutefois, cette limitation n'est pas applicable lorsque le travailleur a agi par dol ou a mis volontairement fin à son engagement avant la liquidation des indemnités et dommages et intérêts visés à l'alinéa 1^{er}, 3^o.

- 6° les saisies ou cessions de rémunération, aux conditions et dans les limites prévues par la loi du 12 avril 1965 et les articles 1409 et suivants du code judiciaire.

ART. 13 - Le montant de la rémunération de chaque travailleur est fixé lors de son engagement.

Toute modification de la rémunération est décidée de commun accord entre l'employeur et le travailleur.

ART. 14 - Titres-repas.

Conformément à l'Arrêté Royal du 03/02/1998 - MB 19/02/1998, vous trouverez ci-après, les modalités d'octroi des titres-repas au sein de notre entreprise.

Outre la possibilité d'octroyer des titres-repas sous format papier, il est désormais possible d'octroyer ceux-ci sous la forme d'un titre-repas électronique. Dans ce cas, l'entreprise sera attentive au fait que des conditions supplémentaires sont à remplir simultanément afin d'éviter que ce titre-repas électronique ne soit considéré comme de la rémunération.  16

Par ailleurs, le choix entre titres-repas sur support papier et titres-repas électroniques doit être réglé par une convention collective de travail (CCT) conclue au niveau du secteur ou de l'entreprise. Si une telle CCT ne peut être conclue en l'absence de délégation syndicale ou s'il s'agit d'une catégorie de personnel qui n'est habituellement pas visée par une telle convention, le choix pour les titres-repas électronique est réglé par accord individuel écrit selon les termes duquel el est convenu ce qui suit :

- Le choix est opéré pour une période de Cliquez ici pour taper du texte.
- Modalité de réversibilité du choix : tant l'employeur que le travailleur peuvent en modifier leur choix moyennant le respect d'un délai de préavis d'un mois. Ce délai prend cours le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel le préavis a été notifié.

Principe : un titre-repas est octroyée par jour de travail presté

Exception : Comptage alternatif

Pour les entreprises qui appliquent le comptage alternatif, le calcul du nombre de titres-repas dus se fait trimestriellement selon la formule suivante :

$$\frac{\text{nombre de titres-repas à délivrer par trimestre}}{\text{le nombre normal d'heures pour une journée à temps plein}^*} = \frac{\text{au nombre d'heures prestées par trimestre}}{\text{le nombre normal d'heures pour une journée à temps plein}^*}$$

*:il s'agit du nombre d'heures de travail journalier de "la personne de référence"
(ex.: 7,60 h si 38 h/semaine, en régime 5 jrs/semaine)

Le nombre d'heures de travail journalier de la personne de référence dans l'entreprise est de Cliquez ici pour taper du texte.
heures.

Remarque :

si le résultat est un chiffre décimal : arrondir à l'unité supérieure

- si le nombre ainsi obtenu est supérieur au nombre maximal de journées prestables par la personne de référence durant le trimestre, il est limité à ce dernier.

TITRE 4

Prestation et interruptions de travail

ART 15 - Les travailleurs doivent arriver au lieu de travail (chantier, atelier ou bureau, suivant le cas) en temps utile pour être au travail à l'heure prescrite.

Tout travailleur arrivant après l'heure fixée doit faire constater l'heure de son arrivée par l'employeur ou la personne désignée à cet effet. 📖 17. Même lorsque le retard est dû à une cause indépendante de la volonté du travailleur, il pourra être exigé du retardataire qu'il ne commence à travailler qu'à la reprise suivante, ou même le lendemain seulement. 📖 5.

Si un travailleur ne peut commencer le travail, bien qu'il soit arrivé sur le lieu du travail, ou s'il ne peut continuer le travail auquel il était occupé, il doit demander à son responsable direct de pouvoir quitter son travail. Si la raison invoquée est une incapacité de travail survenue soudainement, le responsable l'autorise à quitter le travail, mais le travailleur devra consulter son médecin le jour même et faire parvenir à son employeur un certificat médical constatant l'incapacité dans les 24 heures.

Un départ anticipé ne sera pas autorisé pour des affaires qui peuvent se régler après l'heure normale de travail.

Lorsque l'employeur autorise le travailleur à quitter l'entreprise, il ne reconnaît pas nécessairement par là que l'interruption du travail serait due à une cause indépendante de la volonté du travailleur et qu'il serait obligé de payer la rémunération pour les heures non prestées.

S'il y a lieu, les travailleurs doivent pointer lors du commencement et de la fin de la journée de travail. Le pointage est considéré comme un moyen de contrôle sur le temps de travail. Le travailleur qui oublie de pointer ou constate une erreur lors du pointage, doit immédiatement avertir le responsable. Celui-ci prend les mesures qui s'imposent pour fixer le temps de travail à prendre en considération.

Il est défendu de pointer à la place d'un autre travailleur; toute infraction à cette disposition est un motif de rupture immédiate du contrat sans préavis ni indemnité pour faute grave.

Modalités d'application particulières :

.....

.....

.....

ART. 16 - Chaque congé doit être demandé **minimum 15 jours** à l'avance, sur le formulaire ad' hoc.

Si pour des raisons fondées, un travailleur ne peut demander un congé à l'avance, il doit immédiatement avertir son employeur et justifier son absence dès qu'il le peut et au plus tard dans les vingt-quatre heures.

Le travailleur qui, après une absence non justifiée se présente au travail, ne peut commencer son travail ce jour-là, sauf si le responsable le lui permet formellement. Celui qui n'obtient pas cette autorisation ne peut être considéré comme ayant commencé son travail normalement, même s'il a déjà commencé le travail sans que le responsable le sache.

ART. 17

A. Salaire garanti en cas de maladie ou d'accident de vie privée

Pour être admis au bénéfice des dispositions relatives à l'octroi du salaire garanti en cas de maladie ou d'accident de vie privée, le travailleur devra avertir, **à la première heure, avant l'heure de prise de son service fixée dans son horaire** et dès le début du premier jour de la maladie ou de l'accident (au besoin par téléphone, GSM, fax) le chef d'entreprise ou son délégué et lui indiquer s'il peut ou non se déplacer.

Il devra, dans les 24 heures du début de l'incapacité, fournir à l'employeur un certificat médical attestant l'incapacité de travail et indiquant la durée probable de celle-ci.

En tout état de cause, le salaire garanti sera refusé pour les jours d'incapacité antérieurs à la remise ou à l'envoi tardif du certificat. Par ailleurs, tout manquement à ces obligations peut constituer une faute grave pouvant justifier la rupture du contrat sans préavis. 📖18.

En cas de prolongation de la période d'incapacité, le travailleur devra fournir, sans délai, un nouveau certificat médical indiquant la durée probable de cette prolongation.

Lorsqu'une nouvelle incapacité de travail survient dans les quatorze jours calendrier qui suivent la fin de la période d'incapacité précédente, le certificat médical à fournir mentionnera également si l'incapacité est due à une nouvelle maladie.

A défaut de cette mention, il sera présumé que les deux incapacités proviennent de la même maladie.

B. Contrôle

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.

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.

ART. 18 - Incapacité de travail de 4 semaines ou plus : examen de reprise du travail. Base légale : Arrêté Royal du 28/05/2003

Les travailleurs soumis à la surveillance de santé obligatoire doivent se soumettre à un examen de reprise après une incapacité d'au moins 4 semaines. Sont ici visés les absences d'au moins 4 semaines dues soit à une maladie, à une affection ou un accident quelconque, soit à un repos d'accouchement.

Cette procédure permet au médecin du travail de vérifier que l'absence pour maladie, accident ou accouchement n'empêche pas le travailleur de reprendre la fonction qu'il occupait et de proposer d'éventuelles mesures de prévention.

L'examen se déroule au plus tôt le 1^{er} jour de la reprise de travail et au plus tard le 8^{ème} jour ouvrable suivant la reprise. Il nécessite que l'employeur demande l'examen en adressant au médecin du travail le formulaire de demande de surveillance de santé.

Le travailleur doit donner son accord pour que le conseiller en prévention-médecin du travail puisse consulter son dossier médical auprès du médecin traitant et se concerter avec ce dernier.

ART. 19 - Incapacité de travail de 4 semaines ou plus : visite de pré-reprise du travail Base légale : Arrêté Royal du 28/05/2003, modifié par l'AR du 27/01/2008

Tous les travailleurs, qu'il s'agisse ou non de travailleurs soumis à la surveillance de santé obligatoire, qui sont en incapacité de travail depuis 4 semaines ou plus, ont le droit de bénéficier d'une visite de pré-reprise du travail en vue d'un aménagement éventuel de leur poste de travail ou de leurs conditions de travail.

Le travailleur qui souhaite bénéficier de cette visite introduit une demande écrite en ce sens à l'employeur, si possible au moins 8 jours calendrier avant la date fixée pour la reprise du travail.

La visite de pré-reprise du travail doit être effectuée dans un délai de 8 jours calendrier suivant la réception de la demande. Les frais de déplacement occasionnés par cette visite sont à charge de l'employeur.

L'employeur doit informer :

- ▶ Le médecin du travail de toute incapacité de travail de 4 semaines ou plus, d'un travailleur.
- ▶ Le travailleur concerné, de son droit de bénéficier d'une visite médicale auprès de ce même médecin, avant la reprise du travail, en vue d'un aménagement éventuel de son poste de travail.

Pour cela, deux conditions doivent être réunies :

- ▶ L'initiative émane du travailleur qui adresse une demande écrite à son employeur;
- ▶ Le travailleur accepte que le médecin du travail consulte son dossier médical auprès de son médecin traitant et puisse se concerter avec ce dernier.

ART. 20 - Reprise du travail

En cas de maladie prolongée, service militaire, accident, accouchement et toute autre suspension prolongée, le travailleur fera parvenir un avis à l'employeur, au moins deux jours ouvrables avant la reprise du travail, afin de permettre sa réintégration dans le groupe.

En cas de suspension de l'exécution du contrat de travail d'ouvrier pour des raisons d'ordre économique, par suite d'intempéries ou d'accident technique ou pour tout autre motif considéré comme cas de force majeure pour les ouvriers et les employés, l'employeur avertira les travailleurs de la date de la reprise du travail; il pourra le faire par lettre, par radio ou par tout autre moyen.

ART. 21 - Examens médicaux prénataux

En vertu de l'article 39bis de la Loi du 16/03/1971 sur le Travail, inséré par la Loi du 03/04/1995 (MB 10/05/1995), la travailleuse enceinte, qui a averti son employeur de son état de grossesse, a le droit de s'absenter du travail, avec maintien de sa rémunération, le temps nécessaire pour se rendre aux examens médicaux prénataux à la condition qu'ils ne puissent avoir lieu en dehors des heures de travail et qu'elle informe préalablement son employeur et lui fournisse un certificat médical justifiant son absence.

ART. 22 - Crédit-temps

- Modification du seuil : Le seuil de 5% prévu au paragraphe 1^{er} de l'article 15 de la C.C.T. 77bis relative au crédit-temps est porté

à ,Cliquez ici pour taper du texte. % et ce, conformément au paragraphe 7 de l'article 15 précité.

• Travailleurs âgés de 55 ans et plus – fonction-clé : Les travailleurs âgés de 55 et plus qui diminuent leur carrière d'1/5^{ème} peuvent voir leur demande reportée de 12 mois par décision de l'employeur lorsqu'ils exercent des fonctions-clé. Les fonctions-clé dans l'entreprise sont :

..... Cliquez
ici pour taper du texte

..... Cliquez
ici pour taper du texte.

..... Cliquez ici
pour taper du texte.  19

• Modalités d'exercice du droit à la diminution de carrière d'1/5^{ème} : Conformément à la C.C.T. n° 77 quater 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^{ème} 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.

TITRE 5

Discipline

ART. 23 - Le personnel de direction, de maîtrise et de surveillance a le droit de donner aux travailleurs, au nom du chef d'entreprise, les ordres et instructions nécessaires à la bonne exécution du travail, tout en respectant les règles de justice, de moralité ou de civilité.

Les travailleurs doivent se conformer aux ordres et instructions qui leur sont donnés. En cas de plainte ou de difficulté, ils ont le droit de s'adresser directement au chef d'entreprise ou à la personne ci-après désignée par la direction :

Verschoren Achille et/ou Medina Merchan Francisco

ART. 24 - Interdictions spécifiques.

Il est défendu au travailleur :

- d'introduire des boissons alcoolisées dans l'entreprise sans autorisation; **et/ou produits illicites**
- de se trouver en état d'ivresse au travail;
- de fumer **sur l'ensemble du lieu de travail**, dans les espaces de travail, les équipements sociaux, les moyens de transport mis à la disposition du personnel pour le transport collectif du et vers le lieu de travail; 📖 20
Aucune pause n'est organisée et/ou tolérée pour fumeurs
- d'introduire des personnes étrangères dans l'entreprise sans en avoir demandé l'autorisation;
-

ART. 25 - Protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

- Loi du 11/06/2002 (MB 22/06/2002), Circulaire du 11/07/2002 (MB 18/07/2002),
- Loi du 10/01/2007, Loi du 06/02/2007, AR du 17/05/2007 (MB 06/06/2007).

Principe

Tous les travailleurs ont le droit d'être traités avec dignité.

L'employeur, les travailleurs et toutes les autres personnes qui entrent en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail doivent s'abstenir de tout acte de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail.

Définition

1. On entend par **harcèlement moral** au travail les conduites abusives et répétées de toute origine, externe ou interne à l'entreprise ou l'institution, qui se manifestent notamment par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes et des écrits unilatéraux, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.
2. On entend par **violence au travail** toute situation de fait où un travailleur est persécuté, menacé ou agressé psychologiquement ou physiquement lors de l'exécution de son travail.
3. On entend par **harcèlement sexuel** au travail : toute forme de comportement verbal, non verbal ou corporel de nature sexuelle, dont celui qui s'en rend coupable sait ou devrait savoir qu'il affecte la dignité de femmes et d'hommes sur les lieux de travail.

Mesures de prévention

Sur base de l'analyse des risques, l'employeur arrête toutes mesures utiles de prévention notamment, en effectuant les aménagements matériels nécessaires de façon à éviter au maximum le risque de harcèlement moral ou sexuel et éviter ou limiter le dommage. Toutes les autres mesures de prévention sont, en concertation avec les travailleurs, jointes en annexe au présent règlement de travail.

Les travailleurs sont renseignés et formés au mieux dans le cadre de la lutte contre la violence, le harcèlement moral et sexuel au travail. Ils peuvent demander toute documentation utile en s'adressant **à la SEPP du CESI**

.....
L'employeur veille à ce que les travailleurs reçoivent un soutien psychologique approprié auprès des services ou institutions spécialisées suivantes : **SEPP du CESI (Charleroi) et/ou Provikmo (Liège – Verviers)**

..... 📖 12

La **personne de confiance** désignée dans le cadre de la lutte contre la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail est **Mr. Medina Merchan Francisco** : 📖 21

Le **Conseiller en prévention** (*) est Mme. Catherine Tremouroux ☎ 21

(*) peut être contacté auprès du service externe de Protection et Prévention.

Il s'agit de **SEPP du CESI 02/761.17.74 Av. Konrad Adenauer 8 à 1200 Bruxelles**

Procédure de traitement d'une plainte

Lorsqu'un travailleur estime être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, une procédure interne à l'entreprise s'offre à lui selon les modalités détaillées ci-après. Dans la mesure du possible, une solution interne sera recherchée au cours d'un entretien entre les intéressés.

Si cette tentative n'aboutit pas à un résultat satisfaisant, le travailleur suivra la procédure ci-après

- ❑ Si une personne de confiance est désignée (voir identité ci-dessus) :
Le travailleur qui s'estime être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel s'adresse à cette personne, sauf s'il préfère s'adresser directement au conseiller en prévention compétent.
La personne de confiance entend le travailleur qui s'adresse à elle dans un délai de 8 jours calendrier après le premier contact. Elle l'informe sur la possibilité de rechercher une solution de manière informelle par le biais d'une intervention auprès d'un membre de la ligne hiérarchique ou par le biais d'une conciliation avec la personne mise en cause.
La personne de confiance n'agit qu'avec l'accord du travailleur.
Le processus de conciliation nécessite l'accord des parties.
Si le travailleur ne désire pas s'engager dans la recherche d'une solution de manière informelle, si le travailleur désire y mettre fin ou si la conciliation ou l'intervention n'aboutit pas à une solution ou si les faits persistent, le travailleur qui déclare être l'objet de violence ou de harcèlement peut déposer une plainte motivée auprès de la personne de confiance.
- ❑ Si aucune personne de confiance n'a été désignée :
Le travailleur qui s'estime être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel s'adresse au conseiller en prévention.

Le travailleur peut uniquement déposer une plainte motivée auprès de la personne de confiance ou du conseiller en prévention compétent s'il a eu un entretien personnel avec au moins une de ces personnes avant d'introduire la plainte motivée.

La personne de confiance ou le conseiller en prévention compétent auprès de qui la plainte motivée ainsi que le travailleur qui veut déposer la plainte motivée veillent à ce que l'entretien personnel ait lieu dans un délai de huit jours calendrier à partir du moment où le travailleur exprime sa volonté de déposer une plainte motivée.

Selon le cas, la personne de confiance ou le conseiller en prévention signe une copie de la plainte motivée et la remet au travailleur. Cette copie, qui a valeur d'accusé de réception, mentionne que l'entretien personnel a eu lieu.

Lorsque la personne de confiance reçoit la plainte motivée, elle la transmet immédiatement au conseiller en prévention.

Dès que le conseiller en prévention reçoit la plainte motivée, il en avise immédiatement l'employeur. Il lui fournit une copie de la plainte et l'invite à intervenir pour mettre fin à la situation.

L'employeur prendra alors les mesures pour mettre fin à cette situation.

Le conseiller en prévention communique à la personne mise en cause les faits qui lui sont reprochés dans les plus brefs délais, entend les personnes, témoins ou autres, qu'il juge utiles et examine en toute impartialité la plainte motivée.

La personne mise en cause et les témoins reçoivent une copie de leurs déclarations.

L'employeur informe le plaignant et la personne mise en cause des mesures individuelles qu'il envisage de prendre. Si ces mesures peuvent modifier les conditions de travail du travailleur, l'employeur transmet au travailleur une copie de l'avis du conseiller en prévention et entend ce travailleur qui peut se faire assister lors de cet entretien.

La personne qui déclare être l'objet de violence ou de harcèlement peut par ailleurs s'adresser au Contrôle du bien-être au travail lorsque l'employeur ne respecte pas ses obligations dans le cadre de la réglementation sur la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail et dispose d'un recours devant les Cours et Tribunaux. Les parties privilégieront toutefois un règlement amiable du conflit.

Registre des actes de violence au travail

Dans les entreprises où les travailleurs sont en contact avec le public, l'employeur est tenu de noter de façon systématique les déclarations des travailleurs qui s'estiment être victimes d'actes de violence, harcèlement moral ou sexuel au travail.

Cette déclaration est reprise dans un registre des actes de violence au travail. Ce registre est uniquement accessible à l'employeur, au Conseiller en Prévention, à la personne de confiance.

Protection

Le travailleur qui a déposé une plainte motivée ou qui intente ou pour lequel est intentée une action en justice, ainsi que les travailleurs qui interviennent comme témoins, se voient protégés contre le licenciement.

Dès lors, l'employeur ne peut mettre fin à la relation de travail, ni modifier unilatéralement les conditions de travail, sauf pour des motifs étrangers à cette plainte ou cette action.

La charge de la preuve, dans ce cas, incombe à l'employeur.

Si un travailleur est licencié pour motif ayant un lien avec la plainte ou l'action en justice, il peut demander sa réintégration dans l'entreprise.

A défaut de réintégration, l'employeur se voit contraint au paiement d'une indemnité égale, soit à un montant forfaitaire correspondant à 6 mois de rémunération, soit au dommage réellement subi par le travailleur (dans ce cas, le travailleur doit apporter la preuve de l'importance du dommage subi).

Sanction

La personne qui se serait rendue coupable de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail pourra se voir appliquer l'une des sanctions visées à l'article 23.

Il en est de même pour toute personne qui a fait abusivement usage de la procédure de la plainte.

ART. 26 – Prévention des vols et responsabilité du travailleur

A. L'employeur décline toute responsabilité en cas de vol ou de détérioration survenant aux objets et effets appartenant au travailleur autres que ceux dont le travailleur a besoin pour remplir ses obligations contractuelles ou qu'il doit nécessairement confier à la garde de son employeur pendant l'exécution du contrat.

B. Prévention des vols et contrôles de sortie des travailleurs.

Les biens des travailleurs peuvent être contrôlés à la sortie de l'entreprise ou du lieu de travail, si **le contrôle est réalisé dans le but exclusif de prévenir ou de constater le vol de biens au sein de l'entreprise ou sur le lieu de travail.**

- Identification du périmètre de l'entreprise ou du lieu de travail :
- Identification des risques de vol dans l'entreprise ou le lieu de travail :
- Identification des mesures qui ont été/ont été prises pour prévenir ces risques ou y remédier :
- Identification des méthodes de contrôle : les contrôles de sortie effectués par des personnes doivent obligatoirement se faire par des agents de surveillance et ne peuvent se faire que:
 - par échantillonnage, en vue de la prévention du vol et pour tous les travailleurs sans distinction;
 - s'il existe, à la lumière du comportement de l'intéressé, des indices matériels, des circonstances ou des indications sérieuses que la personne a dérobé des biens.

Le contrôle de sortie se limite exclusivement aux biens **présentés volontairement par le travailleur** et qu'il porte sur lui ou dans son bagage à main, ou qui se trouvent à l'intérieur de son véhicule;

Le contrôle de sortie ne peut concerner que les **biens pertinents** au regard de l'objectif de prévention et de constatation des vols.

L'employeur doit obtenir l'**autorisation** des travailleurs susceptibles d'être contrôlés :

- s'il s'agit du contrôle d'un ou de plusieurs travailleurs sur la base de présomptions graves, l'autorisation individuelle du/des travailleur(s) concerné(s) est toujours requise. Si le travailleur refuse de se soumettre au contrôle, il peut être fait appel aux services de police.
- s'il s'agit d'un contrôle par échantillonnage, une autorisation collective suffit et est déduite de l'insertion du droit de contrôle par l'employeur dans le présent règlement de travail.

Les constatations qui peuvent être utilisées contre le travailleur seront communiquées par écrit à l'employeur et le travailleur doit pouvoir en recevoir une copie.

ENTREPRISE DE GARDIENNAGE CHARGÉE DE LA PRÉVENTION DES VOLS ET DU CONTRÔLE DE SORTIE DES TRAVAILLEURS:

Nom :

Adresse :

N° d'affiliation :

ART. 27 - Le travailleur a l'obligation de restituer en bon état au chef d'entreprise les outils et les matières premières restées sans emploi qui lui ont été confiés.

En cas de dommages causés à l'entreprise par le travailleur, des indemnités ou dommages-intérêts pourront lui être réclamés, s'il y a dol, s'il y a faute lourde ou s'il y a faute légère de sa part lorsque cette dernière présente dans son chef un caractère habituel.

Les indemnités ou dommages-intérêts dus en vertu des dispositions reprises aux deux alinéas qui précèdent et fixés par l'accord des parties ou par décision de justice pourront être retenus sur le salaire ou la rémunération dans les conditions fixées à l'article 12 du présent règlement.

ART.28 – Utilisation des moyens de communication électroniques en réseau (Internet / e-mail, ...) 22

Il appartient à l'employeur de déterminer les modalités d'accès et/ou d'utilisation des moyens de communication électroniques en réseau de l'entreprise.

L'employeur interdit, à tout travailleur l'utilisation des ordinateurs de l'association, au réseau Internet, réseaux sociaux, messagerie, courrier électronique (e-mail) à des fins personnelles tant pendant qu'en dehors des heures de travail.

Les e-mails professionnels, attribués au travailleur par l'association, sont relevés et consultables, également et à tout moment, par la direction.

Dans le cas où l'accès au réseau Internet et l'utilisation du courrier électronique sont permis par l'employeur, les travailleurs ne pourront utiliser ces technologies qu'à des fins professionnelles. L'employeur pourra tolérer une utilisation exceptionnelle à des fins non professionnelles à condition que celle-ci n'entrave pas le bon fonctionnement et les intérêts de l'entreprise.

L'employeur se réserve le droit d'exercer un contrôle selon les modalités prévues à l'article 29 du présent règlement.

ART.29 – Contrôle de l'usage des moyens de communication électroniques en réseau

A) Principes :

L'employeur se réserve le droit de contrôler les données de communication en réseau, qu'il s'agisse de la messagerie électronique ou de l'utilisation de l'Internet.

Ce contrôle s'effectue tout en respectant la vie privée du travailleur. Pour cela, 3 principes sont appliqués :

1. Principe de finalité

Le contrôle des données de communication électroniques en réseau a pour objectif de poursuivre les finalités suivantes :

- La prévention de faits illicites ou diffamatoires, de faits contraires aux bonnes mœurs ou susceptibles de porter atteinte à la dignité d'autrui;
- La protection des intérêts économiques, commerciaux et financiers de l'entreprise auxquels est attaché un caractère de confidentialité ainsi que la lutte contre les pratiques contraires;
- La sécurité et/ou le bon fonctionnement technique des systèmes informatiques en réseau de l'entreprise, en ce compris le contrôle des coûts y afférents, ainsi que la protection physique des installations de l'entreprise;
- Le respect de bonne foi des principes et règles d'utilisation des technologies en réseau fixés dans l'entreprise.

2. Principe de proportionnalité

L'employeur effectue un contrôle adéquat, pertinent, non excessif et nécessaire au regard des finalités

3. Principe de transparence

Le personnel a été informé **du souhait de l'installation** d'un tel type de contrôle par le ou les canaux suivants¹ :

Conseil d'entreprise / à défaut de Conseil d'entreprise au comité pour la prévention et la protection du travail / à défaut de ce comité à la délégation syndicale / à défaut de délégation syndicale aux travailleurs

(*)

(*) Biffer la ou les mentions inutiles

Le personnel a été informé suite à **l'installation effective** d'un tel type de contrôle par le ou les canaux suivants :

Règlement de travail / ~~mention dans le contrat de travail / circulaire / affichage / message d'avertissement lors de l'allumage~~ (*) (*) Biffer la ou les mentions inutiles

¹ L'employeur souhaitant installer un système de contrôle doit informer le conseil d'entreprise sur tous les aspects du contrôle. Cette information est dite collective. A défaut de conseil d'entreprise, cette information est fournie au comité pour la prévention et la protection du travail ou, à défaut, à la délégation syndicale ou, à défaut, aux travailleurs. Cette information doit obligatoirement porter sur :

- La politique de contrôle ainsi que les prérogatives de l'employeur et du personnel surveillant;
- La ou les finalités poursuivies;
- Le fait que les données personnelles soient ou non conservées, le lieu et la durée de conservation;
- Le caractère permanent ou non du contrôle.

Lors de l'installation effective de ce système de contrôle, l'employeur informera les travailleurs sur tous les aspects du contrôle. Cette information est dite individuelle. Le support de l'information est laissé au libre choix de l'employeur (avenant dans le contrat de travail, règlement de travail ...). Cette information devra porter, en plus des 4 points de l'information collective, sur :

- L'utilisation de l'outil mis à la disposition des travailleurs pour l'exécution de leur travail, en ce compris les limites à l'utilisation fonctionnelle;
- Les droits, devoirs, obligations des travailleurs et les interdictions éventuelles prévues dans l'utilisation de moyens de communication électroniques en réseau dans l'entreprise;
- Les sanctions prévues au règlement de travail en cas de manquement.

B) Individualisation :

Lorsqu'une anomalie est rencontrée, l'employeur peut retracer l'identité du travailleur qui en est à l'origine. Cette phase est appelée « procédure d'individualisation ».

Si une anomalie est détectée dans le cadre des 3 premiers principes de finalité (a, b, c), l'employeur peut procéder à une individualisation sans formalité. Il prendra des mesures utiles et pourra notamment recourir à l'article 23.

Si une anomalie est détectée dans le cadre du dernier principe de finalité (d), l'individualisation des données de communication électroniques ne sera autorisée que si les travailleurs ont été préalablement informés de l'existence de l'anomalie².

Si une anomalie de même nature est à nouveau constatée, l'employeur peut faire procéder à l'individualisation. Le travailleur auquel une anomalie d'utilisation est attribuée sera convoqué auprès de l'employeur et/ou de la personne suivante pour un entretien au cours duquel il pourra s'expliquer sur l'utilisation faite par lui des moyens de communication électroniques en réseau mis à sa disposition. Cette entretien permettra à l'employeur de prendre toute mesure utile³.

Toute information circulant sur le réseau de l'entreprise est stockée sur les systèmes informatiques de l'entreprise pour une durée de mois (maximum 12 mois).

ART.30 – Surveillance par caméra ;

L'employeur, a effectué le : une déclaration préalable relative à la surveillance par caméras auprès de la commission de la vie privée.

Il a été indiqué, à l'endroit où sont placées les caméras, l'usage qu'il en est fait de la manière suivante :

Société : Vidéosurveillance 24h/24h.

Sécurité/ prévention vol : GSM : 0478/777.662 ou 0497/500.286

Le personnel est informé préalablement, par le présent règlement de travail, de la mise en œuvre de la surveillance par caméras et de tous les aspects qui en découlent.

La(les) finalité(s) poursuivie(s) par la surveillance permanente par caméras est(sont) :

Lutte contre toute forme d'infraction, vol, dégradations

Protection des travailleurs : intrusions, menaces

La(les) finalité(s) poursuivie(s) par la surveillance temporaire par caméras est(sont) :

.....

De plus, l'employeur a donné au personnel les informations précises suivantes :

- la conservation des images : 7 jours

- le nombre de caméra : 4

- l'emplacement des caméra : halls, cours extérieures, bureaux de la coordination.

Le personnel reconnaît avoir été informé de tout ce qui précède.

ART.31 - Les manquements aux obligations contractuelles du travailleur indépendamment de la rupture pour faute grave, sont sanctionnés de la façon suivante dans' les cas énumérés ci-après : ☞ 23

• Admonestation (*) (Ⓛ) :

* harcèlement sexuel ou moral

* autres motifs : **Tout manquement : au présent règlement de travail, à la qualité du travail, à la mobilisation et à l'investissement personnel du travailleur**

• Avertissement écrit (*) (Ⓛ) :

* harcèlement sexuel ou moral

* autres motifs : **Tout manquement : au présent règlement de travail, à la qualité du travail, à la mobilisation et à l'investissement personnel du travailleur : 6 jour(s)**

• Mise à pied (*) (Ⓛ) :

* harcèlement sexuel ou moral **6.jour(s) ouvrables, sans droit à la rémunération et au salaire garanti**

* autres motifs : **Tout manquement : au présent règlement de travail, à la qualité du travail, à la mobilisation et à l'investissement personnel du travailleur : 6 jour(s)**

La mise à pied sera notifiée par e-mail, ou par écrit contresigné par le travailleur ou par envoi recommandé.

• une amende

de EUR pour les motifs :

de EUR pour les motifs :

En application de l'article 23 de la loi du 12/04/1965 sur la protection de la rémunération, en principe, le total des retenues pour amendes ne peut dépasser un cinquième de la rémunération nette due lors de chaque paiement.

Le produit des amendes est utilisé au profit du personnel et de la façon suivante : **Œuvres sociales**

Le travailleur peut introduire un recours contre toute décision lui infligeant une sanction. Ce recours devra être établi par écrit adressé à l'employeur dans les trois jours (calendrier) de la notification de la sanction lui infligée.

² Cette information doit revêtir un caractère de rappel ou de mise au point des principes et règles fixées dans l'entreprise de manière à éviter la survenance d'une nouvelle anomalie de même nature.

³ Il pourra appliquer une des sanctions de l'article 23, ou celle de l'article 36.

TITRE 6

Rupture du contrat

1. DISPOSITIONS PROPRES AU PERSONNEL OUVRIER

ART. 32 - Lorsqu'il s'agit d'un engagement assorti d'une clause d'essai, dûment constatée par écrit, le contrat pourra être rompu de part et d'autre, sans préavis ni indemnité, à la fin de chaque journée de travail.

Cette faculté ne pourra toutefois être exercée qu'à partir de la fin du septième jour de la période d'essai jusqu'au quatorzième jour inclus.

Le congé peut être donné verbalement.

ART. 33 - 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.

ART. 34 - Sous réserve des clauses particulières insérées dans le contrat établi lors de l'engagement ou de dispositions propres au secteur d'activité auquel appartient l'entreprise (voir point A.3. ci-dessous), il ne pourra être mis fin au contrat conclu pour une durée indéterminée que moyennant un préavis notifié par écrit, dans les conditions énoncées à l'art. 42 du présent règlement et en tenant compte des délais énoncés aux articles 59, 60 et 65/1 à 65/4 de la loi du 03/07/1978 sur les contrats de travail.

A. Dispositions applicables au contrat de travail dont l'exécution a débuté avant le 01/01/2012

1. En application de l'article 60 précité de la loi du 03/07/1978, le contrat peut déroger aux dispositions relatives aux délais de préavis.

Au cours des six premiers mois de service ininterrompu dans l'entreprise, l'employeur aura ainsi la faculté de mettre fin au contrat moyennant un préavis de sept jours calendrier (une semaine).

Si le contrat est rompu par le travailleur, le délai de préavis sera réduit de moitié  24. Ce préavis prendra cours le lendemain du jour où il est notifié, sous réserve du respect des conditions de forme imposées par la loi et décrites à l'art.42 du présent règlement.

2. En application de la CCT n° 75 du 20/12/1999, les délais de préavis sont fixés comme suit en cas de congé notifié par l'employeur:

- ancienneté de moins de 6 mois: 28 jours calendrier (4 semaines);
- ancienneté de 6 mois à 5 ans: 35 jours calendrier (5 semaines) ;
- ancienneté de 5 ans à 10 ans: 42 jours calendrier (6 semaines) ;
- ancienneté de 10 à 15 ans: 56 jours calendrier (8 semaines);
- ancienneté de 15 ans à 20 ans: 84 jours calendrier (12 semaines) ;
- ancienneté de plus de 20 ans: 112 jours calendrier (16 semaines).

Les délais fixés el-dessus sont également applicables aux employeurs qui ne relèvent pas du champ d'application de la loi du 05/12/1968 sous les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

3. Les préavis visés au point 2. de la présente section A. ne s'appliquent pas au secteur où il existe une réglementation propre prévoyant des délais de préavis dérogatoires, en application de l'art.61 §1 Loi du 03/07/1978. Dans ce cas, ces dispositions particulières sectorielles seront d'application.

Par ailleurs, si le secteur a adopté des dispositions particulières assurant une plus grande stabilité d'emploi ou de sécurité d'existence, les délais de préavis prévu à l'art. 59 de la loi du 03/07/1978 sont applicables, soit:

- ancienneté de moins de 20 ans: 28 jours calendrier (4 semaines) ;
- ancienneté de plus de 20 ans: 56 jours calendrier (8 semaines) ;

Sauf exception, ces préavis prennent cours le lundi suivant la semaine au cours de laquelle ils sont notifiés sous réserve du respect des conditions de forme imposées par la loi et décrite à l'art. 42 du présent règlement.

4. Le délai de préavis à respecter par l'ouvrier est de sept jours dans le cadre des programmes de remise au travail en vertu de l'art. 61 §2 de la loi du 03/07/78.

B. Dispositions particulières applicables au contrat de travail dont l'exécution a débuté à partir du 01/01/2012

En application des art. 65/1 à 65/4 de la loi du 03/07/1978, les dispositions de la présente section sont applicables au contrat de travail dont l'exécution débute à partir du 01/01/2012.

Par ailleurs, dans l'hypothèse où le contrat ayant débuté en 2012 à été précédé d'un autre contrat conclu entre les mêmes parties,

cette section sera également d'application s'il survient une interruption de plus de sept jours entre deux contrats

1. En application de l'art. 60 précité, le contrat peut déroger aux dispositions relatives aux délais de préavis.
 Au cours des six premiers mois de service ininterrompu dans l'entreprise, l'employeur aura ainsi la faculté de mettre fin au contrat moyennant un préavis de sept jours calendrier (une semaine).
 Si le contrat est rompu par le travailleur, le délai de préavis sera réduit de moitié  24. Ce préavis prendra cours le lendemain du jour où il est notifié, sous réserve du respect des conditions de forme imposées par la loi et décrites à l'art.42 du présent règlement.
2. En application de l'art. 65/2 de la loi du 3 juillet 1978, les délais de préavis légaux sont fixés comme suit depuis le 01/01/2012 en cas de congé notifié par l'employeur:

<input type="checkbox"/> ancienneté de moins de 6 mois	: 28 jours calendrier;
<input type="checkbox"/> ancienneté de 6 mois à moins de 5 ans	: 40 jours calendrier;
<input type="checkbox"/> ancienneté de 5 ans à 10 ans	: 48 jours calendrier;
<input type="checkbox"/> ancienneté de 10 à 15 ans	: 64 jours calendrier;
<input type="checkbox"/> ancienneté de 15 ans à 20 ans	: 97 jours calendrier;
<input type="checkbox"/> ancienneté et de plus de 20 ans	: 129 jours calendrier.

les délais fixés ci-dessus sont également applicables aux employeurs qui ne relèvent pas du champ d'application de la loi du 05/12/1968 sous les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

3. les préavis visés au point 2. ci-dessus ne s'appliquent pas au secteur ou il existe une réglementation propre prévoyant des délais de préavis dérogatoires ou des régimes assurant une plus grande stabilité d'emploi ou de sécurité d'existence (voir ci-dessus, section A. point 2.).

Par ailleurs, les commissions paritaires pour lesquelles des délais de préavis dérogatoires sont prévus ou qui ont prévu une clause de stabilité d'emploi, sont invitées à se prononcer avant le 1^{er}, janvier 2013 sur une éventuelle adaptation de leurs délais de préavis. Au terme de cette évaluation, il pourra être décidé (sous réserve de modifications) :

- soit de confirmer les délais de préavis actuels;
- soit d'adapter les délais de préavis.

Sauf exception, ces préavis prennent cours le lundi suivant la semaine au cours de laquelle ils sont notifiés sous réserve du respect des conditions de forme imposée par la loi et décrite à l'art. 42 du présent règlement.

ART. 35 - les délais de préavis doivent être donnés en fonction de l'ancienneté acquise au moment où le délai de préavis prend cours. Le calcul d'ancienneté est déterminé en fonction du nombre de mois ou d'année de service ininterrompu chez le même employeur.

Pour les contrats dont l'exécution débute à partir du 1^{er} janvier 2012, il convient, sous certaines conditions, de prendre en considération l'ancienneté que le travailleur a acquise dans le cadre d'un travail intérimaire avant d'être engagé dans les liens d'un contrat de travail. les conditions sont les suivantes:

- l'engagement du travailleur doit suivre immédiatement ou avec une interruption de maximum 7 jours la période de travail intérimaire qu'il a effectué pour l'utilisateur devenu ensuite son employeur;
- l'engagement doit avoir été effectué pour la même fonction que celle exercée auparavant dans le cadre du travail intérimaire;
- la période antérieure de travail intérimaire doit être ininterrompue. Des périodes d'inactivité de 7 jours ou moins sont considérés comme des périodes d'occupation en qualité d'intérimaire;
- au total, l'ancienneté acquise en tant qu'intérimaire ne peut être comptabilisée qu'à concurrence de maximum 1 an.

2. Dispositions propres au personnel employé

ART. 36 - Pendant la période d'essai, dûment constatée par écrit, le contrat pourra être rompu de part et d'autre moyennant un préavis de sept jours, notifié dans les formes prévues à l'art.42 du présent règlement. Si un tel préavis est donné dans le courant du premier mois, la résiliation a effet le dernier jour du mois au plus tôt.

ART. 37 - Lorsque l'engagement est conclu pour une durée ou pour une tâche déterminée, il prendra fin à l'expiration du terme ou 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 prend l'initiative sera tenue de payer à l'autre partie une indemnité dont le montant est égal 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.

ART. 38 - Il ne pourra être mis fin au contrat conclu pour une durée indéterminée que moyennant préavis notifié par écrit, par l'employeur ou par le travailleur - selon le cas - dans les conditions énoncées à l'article 42 du présent règlement et compte tenu des délais fixés à l'article 82, 83 et 86/1 à 86/4 de la loi du 03/07/1978 relative aux contrats de travail.

A. Dispositions applicables au contrat de travail dont l'exécution a débuté avant le 01/01/2012

- Le délai de préavis à observer par l'employeur est de trois mois pour les employés engagés depuis moins de cinq ans lorsque la rémunération annuelle ne dépasse pas 32.254 € (au 01/01/2013).
 Ce délai est augmenté de trois mois dès le commencement de chaque nouvelle période de cinq ans de service chez le même employeur. Lorsque le préavis est notifié par l'employé, les délais prévus ci-dessus sont réduits de moitié sans qu'ils puissent excéder trois mois.

- Lorsque la rémunération annuelle dépasse 32.254 € (au 01/01/2013), le délai de préavis à observer par l'employeur et par l'employé est fixé par convention conclue au plus tôt au moment où le préavis est notifié ou, à défaut, par le juge. Par dérogation, lorsque la rémunération annuelle dépasse 64.508 € (au 01/01/2013) au moment de l'entrée en service, les délais de préavis à observer par l'employeur peuvent être fixés par convention conclue au plus tard à ce moment. S'il est notifié par l'employeur, il ne peut toutefois être inférieur aux délais fixés dans l'alinéa précédent. Lorsque le préavis est donné par l'employé, il ne peut être supérieur à quatre mois et demi ou six mois selon que la rémunération annuelle est supérieure à 32.254 € sans excéder 64.508 € ou est supérieure à 64.508 € (au 01/01/2013).
- Si le congé est donné en vue de mettre fin au contrat conclu pour une durée indéterminée à partir du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel l'employé atteint l'âge de 65 ans, le délai de préavis est fixé à six mois si le congé est donné par l'employeur. Cet âge est réduit à 60 ans et le délai de préavis est réduit à trois mois si le congé est donné par l'employé. Le délai de préavis à respecter par l'employeur ou par l'employé est réduit de moitié lorsque l'employé a moins de cinq ans de service dans l'entreprise.
- Les montants de rémunération prévus ci-avant sont adaptés chaque année conformément à ce qui est prévu à l'art. 131 de la loi du 03/07/1978.
- Des délais de préavis spécifiques sont à respecter par l'employé dans le cadre des programmes de remise au travail, en application de l'art. 83 §2 de la loi du 03/07/78.

B. Dispositions particulières applicables au contrat de travail dont l'exécution a débuté à partir du 01/01/2012

En application des art. 86/1 à 86/4 de la loi du 03/07/1978, les dispositions de la présente section sont applicables au contrat de travail dont l'exécution débute à partir du 01/01/2012.

1. Contrat de travail des employés dont la rémunération brute est inférieure à 32.254 € (au 01/01/2013)

Le délai de préavis à observer par l'employeur est de trois mois pour les employés engagés depuis moins de cinq ans. Ce délai est augmenté de trois mois dès le commencement de chaque nouvelle période de cinq ans de service chez le même employeur. Lorsque le préavis est notifié par l'employé, les délais prévus ci-dessus sont réduits de moitié sans qu'ils puissent excéder trois mois.

2. Contrat de travail des employés dont la rémunération brute est supérieure à 32.254 € (au 01/01/2013) mais inférieure à 64.508 € (au 01/01/2013)

En application de l'art. 86/2 §1 de la loi du 3 juillet 1978, les délais de préavis sont fixés comme suit en cas de congé notifié par l'employeur à partir du 01/01/2012 et jusqu'au 31/12/2013 :

Ancienneté	Licenciement	Démission
< 3 ans	91 jours	45 jours
3 ans à moins de 4	120 jours	
4 ans à moins de 5	150 jours	
5 ans à moins de 6	182 jours	90 jours
....	+ 30 jours par année d'ancienneté	
< 10 ans		
≥ 10 ans		

En application de l'art. 86/2 §2 de la loi du 3 juillet 1978, les délais de préavis sont fixés comme suit en cas de congé notifié par l'employeur à partir du 01/01/2014 :

Ancienneté	Licenciement	Démission
< 3 ans	91 jours	45 jours
3 ans à moins de 4	116 jours	
4 ans à moins de 5	145 jours	
5 ans à moins de 6	182 jours	90 jours
....	+ 29 jours par année d'ancienneté	
< 10 ans		
≥ 10 ans		135 jours

La détermination de la rémunération journalière nécessaire pour calculer l'indemnité de préavis s'obtient en multipliant par 3 la rémunération mensuelle en cours pour ensuite la diviser par 91. La rémunération mensuelle en cours comprend les avantages acquis en vertu du contrat de travail.

3. Contrat de travail des employés dont la rémunération brute est supérieure à 64.508 EUR (au 01/01/2013) au moment de l'entrée en service

Par dérogation aux points 1. et 2. de la présente section B., lorsque la rémunération annuelle dépasse 64.508 EUR (au 01/01/2013) au moment de l'entrée en service, les délais de préavis à observer par l'employeur peuvent être fixés par convention conclue au plus tard à ce moment.

Les délais de préavis ne peuvent en tout cas être inférieurs aux délais fixés au point 1. de la présente section B.

A défaut de convention, les points 1. et 2. de la présente section B. restent d'application.

ART. 39 - Les délais de préavis ci-avant sont calculés en fonction de l'ancienneté acquise au moment où le préavis prend cours.

Pour les contrats dont l'exécution débute à partir du 1^{er} janvier 2012, il convient, sous certaines conditions, de prendre en considération l'ancienneté que le travailleur a acquise dans le cadre d'un travail intérimaire avant d'être engagé dans les liens d'un contrat de travail. Les conditions sont les suivantes :

- l'engagement du travailleur doit suivre immédiatement ou avec une interruption de maximum 7 jours la période de travail intérimaire qu'il a effectué pour l'utilisateur devenu ensuite son employeur ;
- l'engagement doit avoir été effectué pour la même fonction que celle exercée auparavant dans le cadre du travail intérimaire ;
- la période antérieure de travail intérimaire doit être ininterrompue. Des périodes d'inactivité de 7 jours ou moins sont considérés comme des périodes d'occupation en qualité d'intérimaire ;
- au total, l'ancienneté acquise en tant qu'intérimaire ne peut être comptabilisée qu'à concurrence de maximum 1 an.

ART. 40 - Le délai de préavis prend cours le premier jour du mois suivant celui au cours duquel le préavis a été notifié, sous réserve du respect des conditions de formes imposées par la loi et décrites à l'art. 42 du présent règlement.

3. DISPOSITIONS COMMUNES AUX OUVRIERS ET EMPLOYÉS

ART. 41 - Si le contrat est conclu pour une durée indéterminée, la partie qui rompt l'engagement sans motif grave ou sans respecter les délais de préavis, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération correspondant, soit au délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir.

ART. 42 - 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.

ART. 43 - En vertu de l'art.35 de la loi du 03/07/1978, chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.

Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins.

Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.

A peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier de justice.

Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie.

La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4.

ART. 44 - Sous réserve du pouvoir d'appréciation du juge, peut être notamment constitutif du motif grave, dans le chef du travailleur le fait :

- qu'il ait trompé le chef d'entreprise lors de la conclusion du contrat, notamment par la production de faux certificats ou livrets, ou en omettant de lui signaler certains facteurs qui sont susceptibles d'influencer son consentement, tel qu'un état de santé déficient, ...
- qu'il se rende coupable d'un acte d'improbité, de voies de fait ou d'injures graves à l'égard du responsable du personnel ou de la clientèle de l'entreprise;
- qu'il pointe les heures de début et de fin de prestations en lieu et place d'un collègue;
- qu'il cause intentionnellement un préjudice matériel pendant ou à l'occasion de l'exécution du contrat;
- qu'il se rende coupable de vol pendant ou à l'occasion de l'exécution du contrat ;
- qu'il se rende coupable de vols pendant l'exécution de son contrat ;
- qu'il se rende coupable de faits immoraux pendant l'exécution du contrat;
- qu'il se rende coupable de harcèlement sexuel ou moral (voir art. 25 et 26 du présent règlement);
- qu'il communique des secrets de fabrication;
- qu'il compromette par son imprudence, la sécurité de la maison, de l'établissement ou du travail;
- qu'il utilise les moyens de communication électronique en réseau en infraction à l'article 29 (principe de finalité du présent règlement);
- qu'il utilise à des fins privées et de manière abusive le courrier électronique et l'accès Internet mis à sa disposition par l'employeur;
- qu'il dépose plainte abusivement pour harcèlement;
-  25
-
- et, en général, lorsqu'il manque gravement à ses obligations relatives au bon ordre, à la discipline de l'entreprise et à l'exécution du contrat.

Le tout sans préjudice au droit du chef d'entreprise à tous dommages-intérêts, s'il y a lieu.

ART. 45 - Sous réserve du pouvoir d'appréciation du juge, peut être constitutif de motif grave, dans le chef de l'employeur, le fait:

- que le chef d'entreprise ou celui qui le remplace se rende coupable, à l'égard du travailleur, d'un acte d'improbité, de voies de fait ou d'injures graves;
- qu'il tolère de la part de ses préposés, de semblables actes à l'égard du travailleur;
- que la moralité du travailleur soit mise en danger au cours du contrat;
- que le chef d'entreprise lui cause intentionnellement un préjudice matériel pendant ou à l'occasion de l'exécution du contrat;
- que dans le cours de l'engagement, la sécurité ou la santé du travailleur se trouve exposée à des dangers graves que celui-ci ne pouvait prévoir au moment de la conclusion du contrat;
- et, en général, lorsque le chef d'entreprise manque gravement à ses obligations relatives à l'exécution du contrat.

Le tout sans préjudice au droit du travailleur, à tous dommages-intérêts, s'il y a lieu.

ART. 46 - Des procédures particulières devront être respectées en cas de licenciement collectif, de licenciement des travailleurs protégés, de licenciement « multiple », de fermeture d'entreprise.

ART. 47 - Lorsque le contrat prend fin, l'employeur a l'obligation de délivrer au travailleur un certificat constatant la date du début et de fin du contrat ainsi que la nature du travail effectué.
Ce certificat ne peut contenir aucune mention, sauf à la demande expresse du travailleur.

TITRE 7

Protection du travail et des travailleurs.

ART.48 - Une boîte de secours conforme à l'article 178 du Règlement Général sur la Protection du Travail (RGPT) est tenue à la disposition du personnel.

Elle est entreposée (indiquer l'endroit) :

Dans le local infirmerie et/ou dans le bureau principal

En cas d'accident, les premiers soins sont assurés par (nom, adresse et endroit où cette personne peut être atteinte) :

Verschoren Achille GSM : 0497/500.286

Medina Merchan Francisco : 078/777.662

Le travailleur a le droit de se faire soigner par un médecin de son choix ou est tenu de recourir aux services de l'un des médecins, du pharmacien et, le cas échéant, de l'établissement hospitalier désignés ci-après, en application de l'article 29 de la loi du 10/04/1971 sur la réparation des accidents du travail qui accorde à l'employeur (ou à son assureur) la faculté d'instituer à sa charge exclusive un service médical, pharmaceutique et hospitalier et de l'article 38 et suivants de l'AR du 21/12/1971. 26.

Médecins : M
M
M

Pharmacien : M

Etablissement hospitalier :

La victime d'un accident du travail qui réside à plus de 15 kilomètres du service médical, pharmaceutique et hospitalier ainsi organisé, peut à son choix, recevoir les soins consécutifs dans le service médical organisé par le chef d'entreprise ou l'assureur, soit user de la faculté de s'adresser à l'un des trois médecins désignés ci-après, en dehors du service médical organisé, en vue d'assurer la continuation et la surveillance du traitement médical prescrit et le contrôle de l'incapacité de travail

17 M
M
M

ART.49 - En vertu de l'art. 102 du R.G.P.T., il est interdit au personnel :

- de déposer des vêtements ou des objets de toilette ailleurs que dans les vestiaires;
- de déposer des paquets, serviettes ou récipients contenant de la nourriture ailleurs que dans les réfectoires ou les vestiaires;
- de prendre des repas dans les ateliers, les bureaux ou les locaux qui en dépendent, sauf l'exception prévue en faveur des bureaux qui n'occupent pas plus de trois employés;
- de pénétrer dans les réfectoires avant d'avoir abandonné ses vêtements de travail, du moins lorsque ceux-ci sont imprégnés de matières toxiques, infectantes ou particulièrement salissantes. Cette disposition s'applique particulièrement aux travailleurs des industries qui sont tenus d'établir des bains-douches ou baignoires.

ART.50 - En vertu de l'article 103 du R.G. P.T., et de l'Arrêté Royal du 13/06/2005 relatif à l'utilisation des équipements de protection individuelle, le personnel est tenu :

- d'utiliser les lavoirs et de procéder aux soins de toilette indispensables avant les repas et dès la journée de travail terminée;
- de prendre une douche ou un bain dès la fin de la journée de travail, lorsque des installations de ce genre sont mises à sa disposition;
- de ne pas souiller ou détériorer volontairement les installations sanitaires ou leurs accessoires et ne pas y commettre de gaspillages;
- d'utiliser les moyens de protection individuelle prescrits par ledit Règlement Général pour se protéger contre les risques de souillure, de maladie ou d'accident.

ART.51 - En vertu de l'article 6 de l'Arrêté Royal du 06/07/2004 (MB 03/08/2004), l'employeur fournit et assure, ou fait assurer, à ses frais, le nettoyage des vêtements de travail, de même que la réparation, l'entretien et le renouvellement de ceux-ci. Il est interdit de permettre au travailleur d'assurer lui-même la fourniture, le nettoyage, la réparation et le renouvellement, même contre paiement d'une prime ou d'une indemnité à charge de l'employeur.

ART.52 - Les travailleurs sont tenus de se soumettre aux examens médicaux d'embauche, de tutelle ou de dépistage des maladies professionnelles, organisés en exécution des dispositions relatives au contrôle sanitaire des travailleurs.

Les travailleurs soumis aux examens médicaux (postes à risques, travailleurs de moins de 21 ans, travailleurs handicapés, ...) sont tenus, en vertu de l'article 131 du RGTP, de subir un examen médical de reprise du travail après une absence de quatre semaines au moins, causée par une maladie ou un accident ou par un accouchement.

ART.53 - En plus des directives données par l'employeur ou le personnel compétent, **les travailleurs sont obligés**, en ce qui concerne la sécurité :

- d'utiliser tous les moyens de protection individuelle, qui sont exigés lors de l'exécution de leur travail, selon les prescriptions données. Si de tels moyens de protection ne sont pas immédiatement mis à leur disposition, ils doivent les demander avant de commencer le travail. Il s'agit, selon les cas, des moyens de protection suivants :
 - vêtements de travail, vêtements de protection,
 - casques (pour les activités : caque vélo, escalade... et bombe pour l'équitation, etc...),
 - lunettes ou écrans faciaux,
 - gants ou moufles, appareils respiratoires,
 - chaussures de protection, moyens de protection contre les rayons nuisibles ou les poussières,
 - veste Fluo pour les modes de déplacement (en groupe sur la voie publique) etc;
 - Gillet de sauvetage pour toutes les activités nautiques (kayak, rafting, barque, etc...)
- de signaler immédiatement tout danger qui met en péril la sécurité et, s'il le faut, de prendre les premières mesures eux-mêmes;
- de remettre à leur chef immédiat tous outillages, échelles comprises, qui sont en mauvais état ou de le mettre au courant des défauts.

Il est de toute façon défendu :

- de porter des vêtements flottants ou de changer de vêtements à proximité de machines en marche;
- de graisser, de nettoyer ou de réparer des machines en fonctionnement autrement que d'après les indications données et les modes d'emploi;
- de mettre des courroies aux machines alors que celles-ci sont en mouvement; lorsque exceptionnellement il faut mettre une courroie sur une machine en marche, les travailleurs utiliseront un crochet;
- d'enlever à l'aide de la main la courroie d'un volant ou d'une poulie;
- de mettre en marche des machines qui possèdent des appareils de protection sans les utiliser ou de mettre ces moyens de protection hors d'usage;
- de dépasser la charge maximale des grues, des élévateurs, etc.

ART. 54 - En outre, le travailleur est tenu de se conformer aux règles spéciales définies ci-après, en ce qui concerne la salubrité, la sécurité, la moralité, les convenances et les premiers soins :

Respect des tenues et/ou équipements pour toutes les activités, et pour les cuisines respect des règles e l'AFSCA

.....

ART.55 - L'employeur a désigné, en application de la loi du 4/8/1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail :  28  29

a) en qualité de Conseiller en Prévention chargé de la direction du service interne de Prévention et de Protection du travail
M **CESI (Charleroi) et/ou Provikmo (Liège – Verviers)**
(nom et adresse)

b) autres conseillers en prévention

Mr. **Verschoren Achille**

Mr. **Medina Merchan Francisco.**

M

Le Comité pour la prévention et la protection au travail est composé des membres suivants :

Mr. **Verschoren Achille**

Mr. **Medina Merchan Francisco.**

M

M

M

 **Pour plus de détails, veuillez vous reporter au numéro correspondant dans la brochure explicative.**

ART.56 - Le Conseil d'Entreprise est composé des membres suivants :  28

a) Membres effectifs :

- M
- M
- M

b) Membres suppléants :

- M
- M
- M

ART.57 - La délégation syndicale de l'entreprise est composée de :  28

- M

Politique préventive en matière d'alcool et de drogue dans l'entreprise

DECLARATION DE POLITIQUE GENERALE

(modèle I : le choix de l'entreprise est de ne pas la concrétiser plus en avant)  30

ART. 58 - La mise en œuvre d'une politique visant à promouvoir le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail est un élément intégré de la politique générale de Cliquez ici pour taper du texte. (Nom de l'entreprise).
Une politique en matière d'alcool et de drogues en fait partie.

En effet, la consommation d'alcool et de drogues liée au travail est l'un des facteurs qui peuvent influencer négativement la sécurité, la santé et le bien-être des travailleurs et de leur entourage.

En outre, cela peut également avoir un impact négatif sur la productivité et la qualité du travail et détériorer l'image de marque de Cliquez ici pour taper du texte. (Nom de l'entreprise).

En ce qui concerne la politique préventive en matière de consommation d'alcool et de drogues liée au travail, Cliquez ici pour taper du texte. (Nom de l'entreprise)

veut faire appel au bon sens et au comportement responsable de tous ses collaborateurs et des éventuelles autres personnes présentes sur le lieu de travail.

Cliquez ici pour taper du texte. (Nom de l'entreprise) attend de ses travailleurs et des éventuelles autres personnes présentes sur le lieu de travail qu'ils se comportent de manière raisonnable en ce qui concerne la consommation d'alcool, afin d'éviter que cette consommation entraîne des situations problématiques pour eux-mêmes ou pour leurs collègues.

Cliquez ici pour taper du texte. (Nom de l'entreprise) attend à cet égard de ses dirigeants qu'ils aient un comportement exemplaire et qu'ils interviennent de manière adéquate à l'égard de leurs collaborateurs dans des situations problématiques.

Cliquez ici pour taper du texte. (Nom de l'entreprise) est d'avis que, dans l'état actuel de la situation et des relations mutuelles, il n'y a pas lieu d'élaborer des règles et des prescriptions détaillées.

Nous estimons que les accords existants concernant le fonctionnement des collaborateurs et des dirigeants offrent des possibilités suffisantes pour intervenir de manière adéquate, pour autant que cela s'avère nécessaire.

TITRE 9

Accueil des Travailleurs et congé éducation

A. ACCUEIL DES TRAVAILLEURS

(CCT n° 22 du 26/06/78, AR 25/04/2007 (MB 10/05/2007))

ART.59 - L'employeur organise l'accueil et l'adaptation dans l'entreprise des travailleurs nouvellement engagés.

Ces accueil et adaptation dans l'entreprise sont assurés par :

- l'employeur;
- la personne ~~ou le service~~ désigné ci-après 28
 - Soit : Verschoren Achille
 - Soit : Diego Romain
 - Soit : Medina Merchan Francisco
 - Soit : Van Nuffelen Hélène
 - Ou toutes autres personnes désignées par l'employeur

Pendant la période d'accueil, les travailleurs doivent recevoir toutes les informations qui leur seraient nécessaires et en particulier, celles qui pourraient favoriser leur intégration, leur adaptation et leur épanouissement dans l'entreprise.

Ils reçoivent des informations concernant :

- leurs conditions de travail,
- l'activité et la structure de leur entreprise;
- leur rôle dans le cadre de l'entreprise;
- les relations collectives organisées au niveau de l'entreprise et de sa branche d'activité.

Ces informations sont données par écrit, sauf lorsque l'écrit ne s'impose pas en raison de la nature et de la structure de l'entreprise et de la position qu'occupe le travailleur dans l'entreprise.

Les travailleurs ont en outre le droit de demander auprès des personnes ou services compétents des renseignements complémentaires lorsque ceux-ci s'avèrent nécessaires.

Pour autant qu'aucune convention collective n'ait été conclue au niveau de la commission paritaire  20, pendant la période d'accueil, les nouveaux travailleurs reçoivent les informations suivantes concernant :

- l'activité et la structure générale de l'entreprise; (①)

.....

- la dénomination de la commission paritaire dont relève l'entreprise; (①)

.....

- les conventions collectives de travail et/ou accords collectifs conclus au sein de l'entreprise et régissant les conditions de travail; (①)

.....

- le rôle du travailleur dans le cadre des activités de l'entreprise; (①)

.....

- les règles applicables en matière de rémunération, notamment la méthode de calcul du salaire, les primes et les retenues, de durée du travail et autres conditions de travail, ainsi que les dispositions en vigueur concernant la sécurité sociale, les éventuels avantages extra-légaux, les œuvres sociales : (①)

.....

.....

.....

.....

N.B. : les entreprises occupant moins de 20 travailleurs doivent remettre au travailleur un document écrit l'informant du montant de son salaire.

- les mesures propres à l'entreprise en matière de sécurité et d'hygiène du travail ainsi qu'en matière de prévention des accidents de travail et de maladies professionnelles; (①)

.....

.....

.....

.....

Les services suivants existent dans l'entreprise (① +)

- service social;
- service du personnel;
- service de formation professionnelle et de perfectionnement;
- service interne pour la prévention et la protection du travail (S.I.P.P.).

Les relations de ces services avec le personnel sont régies par les règles suivantes -

Par rendez-vous sur simple demande, ou soit par écrit, ou par e-mail (courriel) ou par lettre recommandée

.....

.....

B. CONGE - EDUCATION

Mesures relatives à l'application de la loi de redressement du 22/01/1985 contenant des dispositions sociales – chap. IV – section VI – AR du 23/07/1985 (MB 10/08/1985) d'exécution du chapitre IV – section VI, modifié par la loi du 17/05/2007 (MB du 19/06/2007) portant exécution de l'accord interprofessionnel pour la période 2007-2008, et par l'AR du 03/08/2007 (MB du 16/08/2007).

ART. 60

A. CONDITIONS D'OCTROI

La notion de congé-éducation s'applique aux travailleurs qui satisfont aux conditions suivantes :

1. Ont droit au congé-éducation, les travailleurs :

- qui suivent une ou plusieurs formations reconnues par la loi;
- qui sont occupés à temps plein dans les liens d'un ou de plusieurs contrats de travail;
- qui sont occupés au moins à 4/5 temps;
- qui sont occupés à temps partiel sur base d'un horaire variable dans le sens de l'article 11bis de la loi du 03/07/1978 relative aux contrats de travail (la durée hebdomadaire du temps de travail du travailleur à temps partiel ne peut être inférieure à un tiers de la durée hebdomadaire du temps de travail du travailleur à temps plein de la même catégorie dans l'entreprise, sauf dérogation prévue par arrêté royal ou convention collective approuvée par le Service Public Fédéral (S.P.F.) emploi, travail et concertation sociale;
- pour les formations professionnelles uniquement : les travailleurs occupés à temps partiel avec un horaire fixe, au minimum mi-temps et au maximum 4/5 temps.

2. Le travailleur doit être lié par un contrat de travail ou à défaut travailler dans les mêmes conditions de subordination.

3. Le travailleur doit suivre une formation agréée soit :

Formations considérées comme professionnelles

1. L'enseignement de promotion sociale organisé par la Communauté française (voir <http://www.enseignement.be> au niveau secondaire inférieur et supérieur de l'enseignement technique et professionnel et au niveau de l'enseignement supérieur non universitaire. Certains cours ont néanmoins été exclus. Il s'agit des cours relevant des arts décoratifs (dessin, bande dessinée, décoration...), des arts ménagers (cuisine, aide-familiale, nutrition...) ou des soins de beauté (coiffure, esthétique, manucure...).
2. L'enseignement des arts plastiques, uniquement les cours du cycle secondaire supérieur et du cycle supérieur suivants : dessin d'architecture et de construction, esthétique industrielle (dessin industriel, dessin d'outillage), graphisme appliqué (illustration et bande dessinée, publicité, communication visuelle, typographie et étude de la lettre, calligraphie).

3. L'enseignement de type court et de plein exercice, organisé le soir ou le week-end dans des établissements d'enseignement supérieur.
4. L'enseignement de type long et de plein exercice, organisé le soir ou le week-end dans des établissements d'enseignement supérieur.
5. L'enseignement de type universitaire menant aux grades de bachelier ou de master (aussi complémentaires) organisé le soir ou le week-end dans des établissements d'enseignement supérieur. Ces cours peuvent se donner en journée une fois par semaine au maximum pour les travailleurs dont le régime de travail prévoit des prestations de nuit ou le week-end.
6. Les formations permanentes des classes moyennes : il s'agit des formations de chef d'entreprise, du recyclage, du perfectionnement, de la reconversion qui ont trait à l'exercice des différentes professions indépendantes. Certaines formations ont été exclues.
7. Les formations du secteur de l'agriculture, à savoir les formations de type A, B et C, prévues par les règlements relatifs à la qualification professionnelle des personnes travaillant dans l'agriculture.
8. Le jury central : le travailleur inscrit au jury central peut prétendre à un congé-éducation équivalant à trois fois la durée hebdomadaire de son temps de travail.
9. Les formations sectorielles reconnues par une décision de la commission paritaire compétente. Leur organisation peut être déléguée à un Institut de formation ou à une entreprise. Les attestations de l'organisateur mentionnent obligatoirement le numéro de la commission paritaire et la date de décision de la commission paritaire.
10. Les formations reconnues par la Commission d'agrément. L'attestation d'inscription doit porter le numéro d'agrément.
11. La présentation à un examen de validation de compétences organisée par les autorités fédérées : une telle présentation ouvre un droit au congé-éducation pendant 8 heures, à prendre le jour de l'examen de validation de compétences.

Formations considérées comme générales

1. Les formations organisées par une organisation syndicale.
2. Les formations organisées par une organisation de jeunes et d'adultes et par des instituts de formations créés ou reconnus par une organisation syndicale.
3. Les formations reconnues par la commission d'agrément.

N.B. : Le Roi peut exclure des formations visées au point A et B qui n'ont pas de lien direct avec la situation professionnelle ou avec les perspectives professionnelles des travailleurs (cfr. A.R. 27/08/93 - nous consulter). Toutefois, les formations ainsi exclues peuvent à nouveau être prises en considération par décision de la commission paritaire et pour autant qu'elles obtiennent un nouvel agrément par la Commission d'agrément.

B. CONGE-EDUCATION

Le congé-éducation est le droit de s'absenter du travail, avec maintien de sa rémunération normale, pour un nombre d'heures équivalent au nombre d'heures de présence effective aux cours, avec un maximum de 100 heures pour les cours de formation professionnelle, 80 heures pour les cours de formation générale et 100 heures si le travailleur cumule la même année les deux types de formation et 120 heures en cas de formation universitaire. Attention, des exceptions sont prévues.

C. UTILISATION DU CONGE-EDUCATION

Le congé-éducation payé est pris entre la date de début de l'année scolaire et la date de fin de la 1^{ère} session d'examen de cette année.

En cas de 2^{ème} session d'examens, la période susvisée est prolongée jusqu'à la fin de cette session.

Les congés-éducation payés sont planifiés dans l'entreprise par le Conseil d'Entreprise (C.E.) ou à défaut de celui-ci, d'un commun accord entre l'employeur et la délégation syndicale de l'entreprise ou, à défaut de celle-ci, d'un commun accord entre l'employeur et les travailleurs.

La planification collective prime sur les planifications individuelles. En cas de désaccord, l'Inspection des Lois Sociales tranchera le litige. (Pour les limites fixées à l'absence simultanée de plus de 10% des travailleurs : se reporter à l'article 113 de la Loi de redressement du 22/01/1985 parue au MB du 25/01/1985).

Le travailleur informera son employeur de son inscription aux cours au plus tard pour le 31 octobre de chaque année scolaire par la remise d'un certificat (en cas d'inscription tardive, nous consulter).

Le travailleur avertira son employeur de l'interruption ou de l'abandon de sa formation dans les cinq jours.

Le bénéfice du congé-éducation ne lui sera plus accordé dès cette notification (A.R. 19/06/1985).

D. EXIGENCES CONCERNANT L'ASSISTANCE AUX COURS

Le travailleur qui s'est absenté irrégulièrement des cours pour plus d'un dixième des heures de cours effectivement donnés perd le droit au congé-éducation payé pour une période de 6 mois.

La direction de l'établissement scolaire délivre au travailleur, généralement, à la fin de chaque trimestre scolaire une « attestation d'assiduité ». Le travailleur remet à son employeur cette attestation afin de lui permettre de vérifier si la condition d'assiduité est respectée.

E. REMUNERATION

Celle-ci sera calculée conformément à la législation sur les jours fériés sur base de la rémunération plafonnée à 2706 EUR bruts par mois (pour la période du 01/09/2012 au 31/08/2013).

F. DECHEANCE

En cas d'utilisation du congé à d'autres fins ou en cas de double échec, sauf circonstances indépendantes de la volonté du travailleur, le travailleur perdra le bénéfice du congé-éducation payé (Article 117 de la Loi de redressement).

G. PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT

L'employeur ne peut licencier le travailleur du jour où il introduit sa demande jusqu'au terme de la formation, sauf pour des motifs étrangers à sa demande. L'employeur en aura la charge de la preuve. A défaut, celui-ci devra payer une indemnité forfaitaire de trois mois sans préjudice des indemnités pour rupture de contrat.

H. REPARTITION DES CHARGES

L'Etat prend partiellement en charge le remboursement à l'employeur des dépenses afférentes aux congés-éducation payés, en ce qui concerne la rémunération plafonnée, les cotisations patronales de sécurité sociale, les cotisations au fonds de sécurité d'existence et les primes d'assurances « accidents de travail ».

L'employeur rentrera une déclaration de créance globale pour tous les travailleurs concernés de l'entreprise, une fois l'année scolaire clôturée, auprès du Service Public Fédéral (S.P.F.) emploi, travail et concertation sociale.

Le remboursement à l'employeur est plafonné à maximum 20 € par heure de congé-éducation.

(①) Compléter la ou les mention(s) utile(s)

(① +) A compléter par les entreprises occupant au moins 20 travailleurs et ne laisser subsister que les mentions des services existant dans l'entreprise.

TITRE 10

DISPOSITIONS ADDITIONNELLES**ART. 61** - Dispositions propres aux **apprentis sous contrat d'apprentissage agréé**.

Les dispositions contenues sous le titre VI relatif à la rupture du contrat et aux préavis, ne sont pas applicables aux apprentis sous contrat d'apprentissage agréé.

ART.62 - Dispositions propres à **l'industrie hôtelière**.

Répartition des pourboires :

En vertu de l'arrêté royal du 03/10/1966, lorsque les pourboires sont mis en commun (système du tronc), ou consistent en un prélèvement pour le service d'un pourcentage sur la note, il sera spécifié ci-après les personnes participant au partage du tronc ou du pourcentage prélevé, la part revenant à chaque fonction, les dates de répartition, les noms des délégués des travailleurs chargés du contrôle de la répartition

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ART.63 - Dispositions propres aux secteurs **garages** (CP112), **carrosseries** (CP 149.2), **métaux précieux** (CP 149.3) monteurs en charpentes (111,3) secteur récupération des produits divers (142.04) et secteur des électriciens (149.04) : clause de non-discrimination.

Les travailleurs et les employeurs sont tenus de respecter toutes les règles de bienséance, de bonnes moeurs et de politesse, **y compris à l'égard de visiteurs**. Cela implique également l'abstention de toute forme de racisme et de discrimination et le traitement de toute personne avec le respect nécessaire pour la dignité humaine, les sentiments et la conviction de chacun. Toute forme de racisme verbal est par conséquent interdite, ainsi que la diffusion d'écrits et de tracts racistes. Toute forme de discrimination basée sur le sexe, la nature sexuelle, la race, la couleur de la peau, la descendance, l'origine, la nationalité et les convictions est également interdite.

ART. 64 - Dispositions complémentaires  32

Dans un but de préservation de la neutralité et de l'image de l'entreprise, l'employeur entend faire respecter les principes suivants en ce qui concerne la manifestation ou l'expression de convictions religieuses, philosophiques ou politiques

Interdiction de porter tout signe ostentatoire

.....

.....

.....

.....

.....

(X) (O) *biffer les mentions inutiles et compléter les mentions nécessaires.*

TITRE 11**PROTECTION DE LA VIE PRIVÉE**

Loi du 15/01/1990 modifiée par la loi du 12/08/2000 (MB 31/08/2000) et AR du 13/08/1990.

Loi du 08/12/1992 - Moniteur belge du 18/03/1993 et ses arrêtés d'exécution - Entrée en vigueur le 1/6/1996.

Loi du 11/12/1998 - Moniteur belge du 03/02/1999 - transposant la directive 95/46/CE du 24/10/1995 – Arrêté Royal du 13/02/2001 – M.B. du 13/03/2001 – Entrée en vigueur le 01/09/2001.

La date d'entrée en vigueur doit encore être fixée par arrêté royal.

ART.65 - Dans le cadre de l'application de la législation relative à la vie privée, l'employeur précise que toutes les données à caractère personnel qu'il collecte et/ou enregistre sont exclusivement destinées au traitement de l'administration des salaires et de l'administration du personnel ou au respect des obligations légales qui lui incombent en sa qualité d'employeur.

En vertu de la loi du 08/12/92, le travailleur a un droit d'accès ou de rectification à ces données.

Les demandes de renseignements, relatives à ces données, sont adressées, par écrit daté et signé, soit à l'employeur (le " maître du fichier "), soit au secrétariat social (le " gestionnaire du fichier ").

Ce dernier ne traite et ne communique que les données à caractère personnel nécessaires au calcul des salaires.

Les renseignements seront communiqués, au plus tard, dans les 45 jours.

Une redevance (de maximum 2,50 €.) peut être réclamée au travailleur par le " maître du fichier " ou le " gestionnaire du fichier ".

En cas de demandes de renseignements successives, il n'y sera donné suite qu'à l'expiration d'un délai de 12 mois à compter de la dernière communication.

Si le travailleur constate que les données enregistrées le concernant sont incomplètes, incorrectes ou non pertinentes, il pourra en obtenir la suppression ou la correction sur simple demande écrite.

L'attention du travailleur est attirée sur le fait que si des modifications de sa situation personnelle intervenaient [changement d'adresse, d'état civil, dans la composition du ménage (p.ex. naissance, ...)], il demeure tenu d'en informer spontanément l'employeur afin que ce dernier puisse assurer une application correcte des législations sociales et fiscales. Cette obligation du travailleur figure à l'article 2 du présent règlement et la législation relative à la protection de la vie privée ne l'en dispense en rien.

En outre, un exemplaire de la loi du 15/01/1990 relative à l'institution et à l'organisation d'une banque carrefour de la sécurité sociale peut être consulté sur le site de la banque carrefour <http://www.ksz-bcss.fgov.be> .

Titre 12

EGALITE DE REMUNERATION ENTRE LES TRAVAILLEURS MASCULINS ET LES TRAVAILLEURS FEMININS

9 DECEMBRE 1975 - Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail n° 25, conclue le 15/10/1975 au sein du Conseil National du Travail, relative à l'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins (MB 25/12/1975).

4 FEVRIER 2002 – Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail n° 25bis conclue le 19/12/2001 au sein du Conseil National du Travail.

28 SEPTEMBRE 2008 - Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail n° 25 ter conclue le 09/07/2008 au sein du Conseil National du Travail (MB 14/10/2008).

ART. 66

A OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

ART. IER – La présente convention collective de travail a pour objet de réaliser le principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et féminins, qui figure à l'article 141, §1^{er} et §2 du Traité instituant la Communauté Européenne.

L'égalité des rémunérations implique, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'élimination de toute discrimination fondée sur le sexe.

ART. 2 – La convention s'applique aux travailleurs et aux employeurs visés par l'article 2 de la loi du 05/12/1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

B MISE EN OEUVRE

ART. 3 – L'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins doit être assurée dans tous les éléments et conditions de rémunération, y compris les systèmes d'évaluation des fonctions.

Les systèmes d'évaluation des fonctions doivent assurer l'égalité de traitement dans le choix des critères, dans leur pondération et dans le système de transposition des valeurs d'évaluation en composantes de la rémunération.

Les secteurs et entreprises qui ne l'ont pas encore fait évaluent leurs systèmes d'évaluation des fonctions et leurs classifications salariales en fonction de l'obligation de neutralité de genre et y apportent, le cas échéant, les corrections nécessaires.

ART. 4 – On entend par rémunération :

4. le salaire en espèces auquel le travailleur a droit à charge de l'employeur en raison de son engagement;
5. le pourboire ou service auquel le travailleur a droit en raison de son engagement ou en vertu de l'usage;
6. les avantages évaluables en argent auxquels le travailleur a droit à charge de l'employeur en raison de son engagement;
7. les indemnités payées par l'employeur comme pécules de vacances conventionnel et complémentaire au pécule légal de vacances;
8. les indemnités résultant des régimes complémentaires non légaux de sécurité sociale.

ART. 5 – Tout travailleur qui s'estime lésé ou l'organisation représentative de travailleurs à laquelle il est affilié, peut intenter auprès de la juridiction compétente une action tendant à faire appliquer le principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins.

ART. 6 – Une commission spécialisée de composition paritaire sera créée à l'initiative des organisations signataires de la présente convention.

Elle aura pour mission de donner des avis à la juridiction compétente si cette dernière le demande, sur les litiges portant sur l'application du principe de l'égalité des rémunérations.

En outre, elle informera et sensibilisera les partenaires sociaux au sujet des initiatives en matière de systèmes d'évaluation des fonctions, neutres sur le plan du sexe et, à la demande des commissions paritaires, elle donnera des avis et prêtera son assistance.

ART. 7

Par. 1. L'employeur qui occupe un travailleur qui a déposé une plainte motivée soit au niveau de l'entreprise, selon les procédures conventionnelles en vigueur dans celle-ci, soit à l'Inspection sociale, ou qui intente ou pour lequel est intentée une action en justice tendant à revoir la rémunération sur base de la présente convention, ne peut mettre fin à la relation de travail ni modifier unilatéralement les conditions de travail, sauf pour des motifs étrangers à cette plainte ou à cette action.

La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur lorsque le travailleur est licencié ou lorsque ses conditions de travail ont été modifiées unilatéralement dans les douze mois qui suivent le dépôt d'une plainte telle que visée au précédent alinéa. Cette charge incombe également à l'employeur en cas de licenciement ou en cas de modification unilatérale des conditions de travail intervenus après l'intentement d'une action en justice telle que visée au précédent alinéa et ce jusqu'à trois mois après que le jugement soit coulé en force de chose jugée.

Par. 2. Lorsque l'employeur rompt le contrat de louage de travail ou modifie unilatéralement les conditions de travail en violation des dispositions du § 1^{er}, alinéa 1^{er} du présent article, le travailleur ou l'organisation de travailleurs à laquelle il est affilié demande la réintégration dans l'entreprise ou la reprise du poste de travail aux conditions fixées dans le contrat.

La demande est faite par lettre recommandée à la poste, dans les trente jours qui suivent la date de la notification du préavis, de la rupture sans préavis ou de la modification unilatérale des conditions de travail. L'employeur doit prendre position sur cette demande dans le délai de trente jours suivant sa notification.

L'employeur qui réintègre dans l'entreprise le travailleur ou le remet dans son poste de travail initial est tenu de payer la rémunération perdue du fait du licenciement ou de la modification des conditions de travail et de verser les cotisations des employeurs et des travailleurs afférentes à cette rémunération.

Par. 3. A défaut de réintégration ou de reprise au poste de travail suivant la demande visée au §2, alinéa 1^{er} du travailleur dont le licenciement ou la modification unilatérale des conditions de travail ont été jugés contraires aux dispositions du §1^{er}, alinéa 1^{er}, l'employeur payera au travailleur une indemnité égale, selon le choix du travailleurs, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par le travailleur à charge pour celui-ci de prouver l'étendue de ce préjudice, dans ce dernier cas.

Par. 4. L'employeur est tenu de payer la même indemnité, sans que le travailleur soit tenu d'introduire la demande de réintégration ou de reprise au poste de travail visée au §2, alinéa 1^{er} :

9. lorsque le travailleur rompt le contrat en raison de comportements de l'employeur contraires aux dispositions du §1^{er}, alinéa 1^{er}, qui dans le chef du travailleur constituent un motif grave pour rompre le contrat;
10. lorsque l'employeur a licencié le travailleur pour un motif grave, à condition que la juridiction compétente ait jugé le licenciement non fondé et contraire aux dispositions du §1^{er}, alinéa 1^{er}.

La procédure concernant le dépôt de la plainte doit être appliquée avec souplesse; cette plainte peut être introduite selon une procédure conventionnelle au niveau de l'entreprise ou auprès de l'Inspection sociale, mais on pourrait également considérer comme valable la plainte écrite déposée par un travailleur affilié à une organisation syndicale non représentée dans l'entreprise.

Cette protection est également prévue en cas de modification unilatérale des conditions de travail intervenue en raison d'une plainte ou d'une action et ce en vue d'éviter, par exemple, des mutations d'emploi injustifiées dans l'entreprise, c'est-à-dire celles qui ne sont pas rendues nécessaires par l'organisation normale du travail dans l'entreprise. Il y a lieu, d'autre part, d'attirer l'attention sur le fait que la modification unilatérale d'une condition essentielle du contrat est considérée par la jurisprudence comme pouvant entraîner la rupture du contrat.

En cas de licenciement ou de modification unilatérale des conditions de travail, pour les motifs injustifiés précités, le travailleur ou l'organisation syndicale à laquelle il est affilié demande la réintégration dans l'entreprise ou la reprise au poste de travail. En cas de refus, l'employeur doit payer une indemnité au travailleur lorsque le licenciement ou la modification unilatérale des conditions de travail ont été jugés contraires aux dispositions du §1^{er}, alinéa 1^{er} du présent article. Cette indemnité est, selon le choix du travailleur, égale soit à un montant forfaitaire équivalent à la rémunération brute de six mois, soit à un montant égal au préjudice réellement subi, à condition que le travailleur puisse en prouver l'étendue.

C PUBLICITE

ART. 8 – Le texte de la présente convention est annexé au règlement de travail de l'entreprise.

D DISPOSITIONS FINALES

ART. 9 – La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur à la date de son conclusion. 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.

E DISPOSITIONS OBLIGATOIRES

ART. 10 – Les parties signataires s'engagent à prendre les dispositions nécessaires afin que les juges et conseillers sociaux nommés au titre de travailleurs ou d'employeurs au sein des tribunaux et des cours du travail, soient informés de l'existence de la commission spécialisée prévue à l'article 6 de la présente convention. Elles s'engagent en outre à recommander à leurs organisations qui resteront en justice pour la défense des droits résultant de la présente convention, de demander à la juridiction compétente de consulter la commission précitée.

Les parties signataires s'engagent de surcroît à prendre les dispositions nécessaires afin que les commissions paritaires soient informées du rôle de la commission spécialisée de composition paritaire, prévue à l'article 6, troisième alinéa de la présente convention, en matière de systèmes d'évaluation des fonctions, neutres sur le plan du sexe.

ART. 11 – Les parties signataires s'engagent à examiner les résultats de l'application de la présente convention au plus tard douze mois après sa date d'entrée en vigueur.

Disposition finale

Le présent règlement a été affiché provisoirement du au

(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 Franciso
Administrateur
GSM : 0478/777.662
pili@castor.be



Verschoren Achille
Administrateur & Directeur
GSM : 0497/500.286
av@castor.be

**MEMBRES DU CONSEIL
D'ENTREPRISE**
(Éventuellement)

DATE ET SIGNATURE,