



Pôle  
Académique  
de Namur

Règlement de travail

ASBL Pôle académique de Namur Rue de Bruxelles, 61 5000 Namur

► **DENOMINATION ET ADRESSE DES ORGANISMES AUXQUELS LA FIRME EST AFFILIEE**

CAISSE DE COMPENSATION POUR ALLOCATIONS FAMILIALES

Nom : UCM Caisse wallonne d'allocations familiales  
Adresse : rue Colonel Bourg 123-125, 1140 Bruxelles  
(Evere) N° d'affiliation : 1323249

CAISSE DE VACANCES

ANNUELLES Nom : ONSS  
Adresse : Place Victor Horta 11, 1060  
Bruxelles N° d'affiliation : 1399713-87

COMPAGNIE D'ASSURANCES CONTRE LES ACCIDENTS DE TRAVAIL Nom : AON

Adresse : Rue Jules Cockxstraat 8-10, 1160  
Bruxelles N° d'affiliation : 720177483

N° D'IMMATRICULATION A L'ONSS : 1399713-87

SERVICE EXTERNE DE PREVENTION ET DE PROTECTION AU TRAVAIL (S.E.P.P.) OU SERVICE MEDICAL INTER-ENTREPRISES Nom : CESI

Adresse : Avenue Konrad Adenauer 8, 1200  
Bruxelles N° d'affiliation : 105373-1

SECRETARIAT SOCIAL AUQUEL LA FIRME EST AFFILIEE

Nom : Groupe S  
Adresse : Avenue Prince de Liège 91, 5100  
Namur  
N° d'affiliation : 104322

► **RENSEIGNEMENTS DIVERS**

INSPECTION SOCIALE

Adresse : Route de Louvain-la-Neuve, 4 bte 11, 5001 Namur  
(Belgrade) Tél. : 081/25 02 60 Fax : 081/25 02 61

CONTROLE DES LOIS SOCIALES

Adresse : Place des Célestines, 25, 5000  
Namur Tél. : 081/73 02 01 Fax : 081/73 86  
57

CONTROLE DU BIEN-ETRE AU TRAVAIL

Adresse : Place des Célestines, 25, 5000  
Namur Tél. : 081/30 46 30 Fax : 081/30 86  
30

## ► RECU D'UN EXEMPLAIRE DU REGLEMENT DE TRAVAIL

Le soussigné :  
reconnait avoir reçu, ce jour, un exemplaire du règlement de travail de l'ASBL Pôle académique de Namur

au service de laquelle il est engagé en qualité de

- employé
- ouvrier
- apprenti sous contrat agréé
- apprenti industriel
- étudiant
- autre

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 XI du présent règlement du travail et notamment :

- de la finalité des données à caractère personnel communiquées à l'employeur, « responsable du traitement » 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 :

## ► 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 :

agissant en qualité d'employeur,

agissant en qualité de personne désignée par l'employeur

affirme avoir accueilli

, 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.

L'employeur :

Fait à

Le

Signature :

La personne désignée par l'employeur :

Nom :

Fait à

Le

Signature :

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.

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.

<b>I. Conditions d'engagement du travailleur .....</b>	<b>6</b>
<b>II. Durée du travail, horaires de travail, repos règlementaires.....</b>	<b>7</b>
<b>III. Rémunérations.....</b>	<b>17</b>
<b>IV. Prestations et interruptions de travail.....</b>	<b>18</b>
<b>V. Discipline .....</b>	<b>21</b>
<b>VI. Rupture du contrat.....</b>	<b>29</b>
<b>VII. Protection du travail et des travailleurs.....</b>	<b>36</b>
<b>VIII. Politique préventive en matière d'alcool et de drogue dans l'entreprise .....</b>	<b>38</b>
<b>IX. Accueil des travailleurs et congé-éducation.....</b>	<b>39</b>
<b>X. Dispositions additionnelles .....</b>	<b>44</b>
<b>XI. Protection de la vie privée.....</b>	<b>45</b>
<b>XII. Egalité de rémunération entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins.....</b>	<b>46</b>
<b>XIII. Disposition finale.....</b>	<b>49</b>

## **I. Conditions d'engagement du travailleur**

**ART. 1** - Lorsque le contrat écrit n'est pas obligatoire, l'engagement de tout travailleur sera 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 identité, à la situation et à la composition de son ménage, notamment en vue de permettre l'application correcte des lois sociales et fiscales par l'employeur et d'obtenir tous les avantages auxquels il a droit, en vertu de cette législation.

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. 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 accepter les clauses et conditions, sous réserve de celles qui deviendraient caduques en vertu de dispositions légales impératives.

### **Remarque : Travail à domicile**

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.

## II. Durée du travail, horaires de travail, repos règlementaires

### ART. 4

- ▶ Durée hebdomadaire convenue en commission paritaire ou en entreprise :
  - ouvriers : /
  - employés : 38h
  
- ▶ Modalités d'application dans l'entreprise :
  - ouvriers : durée hebdomadaire effective : /
  
  - employés : durée hebdomadaire effective : 38h ou 40h avec un jour ou deux demi-jours de récupération par mois endéans le trimestre.

**ART. 5** - Les travailleurs âgés de 18 ans et plus ne peuvent pas 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 au Contrôle 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 08/04/1998, 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.

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).

### **Les heures de travail sont fixées comme suit :**

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**

Pas d'application

## B. HORAIRE DE TRAVAIL DES EMPLOYES A TEMPS PLEIN

Horaire n°1

<b>LUNDI</b>	De 8 H 00 à 12 H 00 et De 12 H 30 à 16 H 06 = 7H36
<b>MARDI</b>	De 8 H 00 à 12 H 00 et De 12 H 30 à 16 H 06 = 7H36
<b>MERCREDI</b>	De 8 H 00 à 12 H 00 et De 12 H 30 à 16 H 06 = 7H36
<b>JEUDI</b>	De 8 H 00 à 12 H 00 et De 12 H 30 à 16 H 06 = 7H36
<b>VENDREDI</b>	De 8 H 00 à 12 H 00 et De 12 H 30 à 16 H 06 = 7H36
<b>SAMEDI</b>	
<b>DIMANCHE</b>	

Horaire n°2

<b>LUNDI</b>	De 7 H 15 à 12 H 15 et De 12 H 45 à 16 H 05 = 8H20
<b>MARDI</b>	De 7 H 15 à 12 H 15 et De 12 H 45 à 16 H 05 = 8H20
<b>MERCREDI</b>	De 7 H 15 à 12 H 15 et De 12 H 45 à 16 H 05 = 8H20
<b>JEUDI</b>	De 7 H 15 à 12 H 15 et De 12 H 45 à 16 H 05 = 8H20
<b>VENDREDI</b>	De 7 H 15 à 12 H 15 et De 12 H 45 à 14 H 25 = 6H40
<b>SAMEDI</b>	
<b>DIMANCHE</b>	

Horaire n°..... / semaine.....

<b>LUNDI</b>	De H à H et De H à H = H
<b>MARDI</b>	De H à H et De H à H = H
<b>MERCREDI</b>	De H à H et De H à H = H
<b>JEUDI</b>	De H à H et De H à H = H
<b>VENDREDI</b>	De H à H et De H à H = H
<b>SAMEDI</b>	De H à H et De H à H = H
<b>DIMANCHE</b>	De H à H et De H à H = H

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

<b>MATIN</b>	De H à H et De H à H = H
<b>APRES-MIDI</b>	De H à H et De H à H = H

## C. ORGANISATION DU TRAVAIL EN EQUIPES SUCCESSIVES A TEMPS PLEIN

Pas d'application

## **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 4H, dans un horaire fixe et respectant certaines conditions.
- 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.

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

Horaire n°1/ semaine 1

<b>LUNDI</b>	De 8 H 45 à 12 H 15 et De 12 H 45 à 16 H 15 = 7H
<b>MARDI</b>	De 8 H 00 à 12 H 15 et De 12 H 45 à 17 H 00 = 8H30
<b>MERCREDI</b>	
<b>JEUDI</b>	
<b>VENDREDI</b>	
<b>SAMEDI</b>	
<b>DIMANCHE</b>	

Horaire n°1/ semaine 2

<b>LUNDI</b>	De 8 H 45 à 12 H 15 et De 12 H 45 à 16 H 15 = 7H
<b>MARDI</b>	De 8 H 00 à 12 H 15 et De 12 H 45 à 17 H 00 = 8H30
<b>MERCREDI</b>	De 8 H 45 à 12 H 15 et De 12 H 45 à 16 H 15 = 7H
<b>JEUDI</b>	

<b>VENDREDI</b>	
<b>SAMEDI</b>	
<b>DIMANCHE</b>	

Horaire n° 2

<b>LUNDI</b>	De 8 H 15 à 12 H 15 et De 12 H 45 à 16 H 40 = 7H55
<b>MARDI</b>	De 8 H 15 à 12 H 15 et De 12 H 45 à 16 H 40 = 7H55
<b>MERCREDI</b>	De 8 H 15 à 12 H 25 = 4H10
<b>JEUDI</b>	
<b>VENDREDI</b>	
<b>SAMEDI</b>	
<b>DIMANCHE</b>	

Horaire n°3

<b>LUNDI</b>	De 8 H 20 à 12 H 00 et De 12 H 30 à 16 H 10 = 7H20
<b>MARDI</b>	De 8 H 20 à 12 H 40 = 4H20
<b>MERCREDI</b>	De 8 H 20 à 12 H 00 et De 12 H 30 à 16 H 10 = 7H20
<b>JEUDI</b>	
<b>VENDREDI</b>	
<b>SAMEDI</b>	
<b>DIMANCHE</b>	

Horaire n° ..... / semaine.....

<b>LUNDI</b>	De H à H et De H à H = H
<b>MARDI</b>	De H à H et De H à H = H
<b>MERCREDI</b>	De H à H et De H à H = H
<b>JEUDI</b>	De H à H et De H à H = H
<b>VENDREDI</b>	De H à H et De H à H = H
<b>SAMEDI</b>	De H à H et De H à H = H
<b>DIMANCHE</b>	De H à H et De H à H = H

## 5. HEURES COMPLÉMENTAIRES

### 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 :

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

Pas d'application

(art. 20 bis loi du 16/03/1971)

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)

### POUR LES EMPLOYES

La durée hebdomadaire moyenne de travail étant de Cliquez ici pour taper du texte.heures/semaine et le nombre d'heures à prester sur l'année s'élevant à Cliquez ici pour taper du texte. ; les horaires alternatifs possibles sont les suivants :

Horaire n°...../ semaine.....

<b>LUNDI</b>	De	H	à	H	et De	H	à	H	=	H
<b>MARDI</b>	De	H	à	H	et De	H	à	H	=	H
<b>MERCREDI</b>	De	H	à	H	et De	H	à	H	=	H
<b>JEUDI</b>	De	H	à	H	et De	H	à	H	=	H
<b>VENDREDI</b>	De	H	à	H	et De	H	à	H	=	H
<b>SAMEDI</b>	De	H	à	H	et De	H	à	H	=	H
<b>DIMANCHE</b>	De	H	à	H	et De	H	à	H	=	H

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

<b>MATIN</b>	De	H	à	H	et De	H	à	H	=	H
<b>APRES-MIDI</b>	De	H	à	H	et De	H	à	H	=	H

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

Pas d'application

Conformément à un arrêté royal spécifiquement applicable au secteur, il peut être dérogé aux limites et à la durée du temps de travail aux conditions ci-après :

- maximum par jour :
- maximum par semaine :
- période de référence :

## 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 1824 heures , les horaires alternatifs possibles sont les suivants :

**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**

Pas d'application

Les dérogations entrent en vigueur le Cliquez ici pour entrer une date. et s'appliquent aux catégories suivantes de travailleurs : Cliquez ici pour taper du texte.  
en matière de :

- ▶ 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 06/04/1960
- ▶ 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 prester.

**H. PRESTATIONS D'HEURES COMPLEMENTAIRES DURANT LA PERIODE D'ETE OU LA PERIODE D'INTENSE ACTIVITE POUR LES OUVRIERS OCCUPES DANS LE SECTEUR DE LA CONSTRUCTION**  
(CP 124 -ARRETE ROYAL N° 213 DU 26/09/1983)

Pas d'application

**I. TRAVAILLEURS A DOMICILE ET REPRESENTANTS DE COMMERCE**

Pas d'application

## 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 ou moyennant son accord, ses prestations de travail au cours des périodes suivantes : du lundi au vendredi.

- Tout membre du personnel engagé à durée indéterminée peut introduire une demande individuelle pour recourir au télétravail.  
Les candidatures au télétravail sont introduites auprès du responsable et transmises aux co-présidents de l'asbl qui statuent sur les demandes.
- Le membre du personnel engagé à durée indéterminée peut être autorisé à recourir au télétravail s'il satisfait aux conditions suivantes :
  - le télétravail est compatible avec la fonction ;
  - le télétravail est compatible avec l'intérêt du service ;
  - le télétravailleur exerce ses fonctions dans le cadre d'un régime de travail à temps plein ou à mi-temps.
- Le candidat qui exerce ses fonctions selon le régime des prestations réduites pour raisons médicales peut obtenir une autorisation de télétravail.
- L'autorisation de télétravail est accordée pour une période d'un an, renouvelable pour autant que subsistent les conditions visées plus haut.  
L'autorisation initiale est assortie d'une période probatoire de trois mois.  
Chaque renouvellement est subordonné à une demande du télétravailleur, introduite au moins deux mois avant l'expiration de l'autorisation en cours.  
Moyennant un préavis d'un mois, le télétravailleur peut demander qu'il soit mis fin anticipativement à une autorisation de télétravail.
- L'autorisation de télétravail mentionne :
  - le lieu où s'exerce le télétravail ;
  - les jours de télétravail ;
  - les périodes concertées entre le télétravailleur et le responsable d'une durée de 4h30 comprises entre 8h30 et 17h30 pendant lesquelles le télétravailleur doit être joignable ainsi que les moyens de communication permettant de le joindre ;
  - la manière selon laquelle il est indiqué au télétravailleur les tâches à réaliser, les objectifs à atteindre, ainsi que les méthodes de mesure du travail fourni ;
  - la durée de l'autorisation ;
  - l'accord du télétravailleur quant à l'accès à son domicile ou au lieu choisi par lui, du service interne de prévention entre 9h30 et 16h.
- Aucune allocation ou prime ne peut être associée au télétravail. Aucune augmentation ou diminution de l'horaire de travail ne peut y être liée.
- Le télétravailleur ne peut accomplir plus de 2/5 de ses prestations en télétravail. Le télétravail s'effectue par jour entier et le jour de télétravail est arrêté de commun accord entre le directeur concerné et le télétravailleur.  
La charge de travail et les critères de résultat du télétravailleur sont équivalents à ceux des membres du personnel comparables occupés dans les locaux de la haute école.  
Le télétravail suit les horaires de travail en présentiel sauf accord de la hiérarchie.

- Le télétravailleur informe sans délai le service du personnel de la haute école en cas de maladie ou d'accident du travail.  
Il fournit tout élément utile à la qualification de l'accident comme accident du travail.

#### **K. HEURES SUPPLEMENTAIRES**

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

A défaut de disposition contraire prise par arrêté royal ou convention collective de travail, le présent règlement

porte à un an le délai de récupération des heures supplémentaires en application de l'article 26bis de la loi du 13/03/1971.

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

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

S'il ne souhaite pas les récupérer, elles lui seront payées immédiatement à 150% (ou 200% si le travail supplémentaire est effectué un dimanche ou un jour férié)

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

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

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

L'employé enregistre les heures supplémentaires dans un cahier qu'il fait valider chaque mois par son responsable.

## L. TRAVAIL DE NUIT

(Loi du 17/02/1997 - entrée en vigueur le

08/04/1998) Pas d'application

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.

Dérogations : Depuis le 08/04/98, les autorisations de travailler la nuit, prévues par les diverses réglementations, s'appliquent aux travailleurs majeurs, masculins ou féminins.

Par ailleurs, la loi du 04/12/1998 (MB 17/12/1998) a 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.

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.

**ART. 6** - Les jours non travaillés réguliers sont fixés comme suit :

a) les dimanches,

b) les dix jours fériés légaux suivants : 1<sup>er</sup> janvier, lundi de Pâques, 1<sup>er</sup> mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 21 juillet, Assomption, Toussaint, 11 novembre, Noël ou les jours de remplacement fixés par la commission paritaire compétente ou par accord d'entreprise.

Les travailleurs ne peuvent être occupés au travail pendant un jour férié ou un jour de remplacement de jour férié. Il existe cependant des dérogations à cette interdiction et des règles particulières de récupération en cas d'occupation durant ces journées.

Lorsqu'un travailleur **preste** un jour férié ou un jour de remplacement de jour férié, il a droit à :

- une rémunération normale pour les heures prestées
- éventuellement à une prime ou à un sursalaire
- un jour de repos compensatoire **effectif et rémunéré** qui fait partie de la durée du travail.

Le repos compensatoire est comptabilisé dans la durée du temps de travail et ne peut pas coïncider avec un jour habituel d'inactivité ou avec un repos compensatoire.

Des exceptions sont prévues dans le cadre des nouveaux régimes dérogatoires de travail.

Le **repos compensatoire** doit coïncider avec un jour normal d'activité. Il doit être octroyé **dans les 6 semaines** qui suivent le jour férié.

Pour calculer la **durée du repos** compensatoire, il faut distinguer si, au cours du jour férié (ou du jour de remplacement), **le travailleur à temps plein** a :

- presté  $>$  4 heures c.-à-d. que le travail a pris au moins une demi-journée: le repos compensatoire sera d'une journée complète ;
- presté  $\leq$  4 heures: le repos sera d'une demi-journée. Il sera accordé avant ou après 13 heures et ce jour-là

la durée du travail sera limitée à 5 heures maximum.

Pour **le travailleur à temps partiel**, le repos compensatoire sera égal à la durée réelle du travail effectué pendant ce jour férié.

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

d) les jours suivants : ...

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 des lois du 28/06/1971 et du 22/05/2001 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.
- Le Conseil d'administration de l'ASBL octroie 13 jours de congés extra-légaux pour les prestations de l'année écoulée, proportionnellement à ces prestations et au temps de travail.
- Un congé de vacances supplémentaires est accordé comme suit :
  - de 45 à 49 ans : un jour ouvrable
  - de 50 à 59 ans : deux jours ouvrables
  - à 60 ans : trois jours ouvrables
  - à 61 ans : quatre jours ouvrables
  - à 62 ans : cinq jours ouvrables
  - à 63 ans : six jours ouvrables
  - à 64 ans : sept jours ouvrables

### **III. Rémunérations**

**ART. 8** - Sauf convention particulière, la rémunération du personnel employé est fixée 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 entièrement en espèces

**ART. 10** - Le paiement de la rémunération en espèces a lieu au siège social de l'ASBL.

#### **Pour les employés**

La rémunération mensuelle est payée au plus tard le 4<sup>e</sup> jour du mois pour une période arrêtée le dernier jour du mois précédent.

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.

**ART. 11** - Le paiement de la rémunération en espèces s'effectue par virement à un compte bancaire ou de chèques postaux (sauf restrictions en cas de saisie ou de cession sur la rémunération).

**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 ;

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 ;

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<sup>er</sup>, 3°.

6° les saisies ou cessions de rémunération, aux conditions et dans les limites prévues par la loi du 12/04/1965 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

## **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 dès le début du premier jour de la maladie ou de l'accident (au besoin par téléphone) le chef d'entreprise ou son délégué et lui indiquer s'il peut ou non se déplacer.

Le travailleur 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.

Les travailleurs en incapacité de travail pour un jour seulement ne doivent pas justifier leur absence par un certificat médical et ce à concurrence de trois fois par an au maximum.

Si l'incapacité survient pendant une période de vacances annuelles, le travailleur doit, dans tous les cas, fournir un certificat médical dès le premier jour d'absence

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.

En cas de prolongation de la période d'incapacité et indépendamment du droit ou non au salaire garanti, le travailleur devra fournir, sans délai, un nouveau certificat médical indiquant la durée probable de cette prolongation, afin que l'employeur puisse organiser au mieux le travail dans son entreprise.

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.

#### **IV. Prestations 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. Sauf 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.

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 deux jours ouvrables à compter du jour de l'incapacité de travail, le cachet de la poste faisant foi, ou encore, être remis en mains propres de l'employeur dans le même délai.

Une arrivée tardive, une interruption en cours de journée ou un départ anticipé sera autorisé, avec maintien de la rémunération, pour des affaires ne pouvant pas se régler en dehors des heures normales de travail, et ce maximum 4 fois par année civile, à condition de remettre une attestation au responsable.

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.

**ART. 16** - Chaque congé doit être demandé à l'avance.

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.

En cas de cause de suspension donnant droit au report des vacances annuelles, autre que maladie et accident de vie privée, le travailleur doit demander le report par écrit avec pièces justificatives dans les plus brefs délais.

En cas de maladie ou d'accident de la vie privée survenu pendant une période de vacances annuelles, le travailleur qui souhaite demander le maintien de son droit aux vacances immédiatement après sa période d'incapacité, informe par écrit le chef d'entreprise ou son délégué au plus tard au moment où il transmet le certificat médical. Cette demande ne remet pas en question le principe selon lequel les vacances annuelles sont fixées d'un commun accord.

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

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.

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** - Absences de 4 semaines ou plus : examen de reprise du travail. Base légale : Arrêté Royal du 28/05/2003, article 35.

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<sup>er</sup> jour de la reprise de travail et au plus tard le 10<sup>ème</sup> 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.

A la demande du travailleur ou lorsque le conseiller en prévention - médecin du travail le juge nécessaire en raison de la maladie, de l'affection ou de l'accident, cet examen peut avoir lieu après une absence de plus courte durée.

**ART. 19** - Visite de pré-reprise du travail Base légale : Arrêté Royal du 28/05/2003, article 36 bis

Tous les travailleurs, qu'il s'agisse ou non de travailleurs soumis à la surveillance de santé obligatoire se trouvant en incapacité 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.

En cas d'incapacité de travail, le travailleur (soumis ou non) peut demander directement une visite de pré-reprise au conseiller en prévention-médecin du travail. Si le travailleur y consent, le conseiller en prévention - médecin du travail peut se concerter avec le médecin traitant et/ou le médecin conseil.

Dès le moment où il reçoit cette demande, le conseiller en prévention-médecin du travail avertit l'employeur, sauf si le travailleur n'est pas d'accord, et convoque le travailleur pour une visite de pré-reprise. Cette visite a lieu dans un délai de 10 jours ouvrables suivant le jour de la réception de la demande.

La visite de pré-reprise doit permettre au conseiller en prévention-médecin du travail de proposer à l'employeur des mesures appropriées consistant notamment en un aménagement du poste ou des conditions de travail de manière à réduire les contraintes liées à ce poste, afin que l'employeur puisse fournir un travail adapté au travailleur dès la reprise du travail.

Le conseiller en prévention-médecin du travail examine ensuite le poste de travail du travailleur dans les meilleurs délais afin de pouvoir envisager les possibilités d'aménagement de ce poste.

L'employeur assume les frais de déplacement du travailleur pour la visite de pré-reprise du travail.

#### **ART. 20** - Reprise du travail

En cas de maladie prolongée, 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 mail 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, 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

Le droit au crédit-temps est régi par la CCT n° 103.

- Modification du seuil : Le seuil de 5% prévu au paragraphe 1<sup>er</sup> de l'article 16 de la C.C.T.103 relative au crédit- temps est porté à ... % et ce, conformément au paragraphe 8 de l'article 16 précité.
- Modalités d'exercice du droit à la diminution de carrière d'1/5ème : Conformément à la C.C.T. n° 103 et à défaut de délégation syndicale dans l'entreprise, l'employeur et le travailleur peuvent convenir par convention écrite, d'un autre exercice du droit à la diminution de carrière d'1/5ème 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

## V. 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 aux personnes ci-après désignées par le conseil d'administration : les co- présidents de l'asbl.

### **ART. 24** - Interdictions

spécifiques Il est défendu au

travailleur :

- d'introduire des boissons alcoolisées dans l'entreprise sans autorisation;
- de se trouver en état d'ivresse au travail;
- de fumer 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;
- d'introduire des personnes étrangères dans l'entreprise sans en avoir demandé l'autorisation;
- d'utiliser leur gsm à des fins privées durant leurs heures de travail.

**ART. 25** - Protection contre les risques psychosociaux, dont la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail Loi du 04/08/1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail Arrêté Royal du 10/04/2014 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail (MB 28/04/2014) Arrêté Royal du 28/03/2014 modifiant le Code judiciaire et la loi du 04/08/1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en ce qui concerne les procédures judiciaires (MB 8/04/2014).

## Principe

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 comportant un risque psychosocial, en ce compris la violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail.

## Définition

1. On entend par risque psychosociaux au travail, la probabilité qu'un ou plusieurs travailleurs(s) subisse(nt) un dommage psychique qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, suite à l'exposition à des composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail, sur lesquelles l'employeur a un impact et qui comportent objectivement un danger.
2. On entend par violence au travail, toute situation de fait où un travailleur est persécuté, menacé ou agressé psychiquement ou physiquement lors de l'exécution de son travail.

La violence au travail peut être liée notamment à l'âge, à l'état civil, à la naissance, à la fortune, à la conviction religieuse ou philosophique, à la conviction politique, à la conviction syndicale, à la langue, à l'état de santé actuel ou futur, à un handicap, à une caractéristique physique ou génétique, à l'origine sociale, à la nationalité, à une prétendue race, à la couleur de peau, à l'ascendance, à l'origine nationale ou ethnique, au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité de genre, à l'expression de genre, aux caractéristiques sexuelles, à la grossesse, à l'accouchement, à l'allaitement, à la maternité, à l'adoption, à la procréation médicalement assistée, au changement de sexe, à la paternité et à la

comaternité.

3. On entend par harcèlement moral au travail, un ensemble de plusieurs conduites abusives, similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps et qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou d'une autre personne à laquelle cet article s'applique, lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux. Ces conduites peuvent notamment être liées à l'âge, à l'état civil, à la naissance, à la fortune, à la conviction religieuse ou philosophique, à la conviction politique, à la conviction syndicale, à la langue, à l'état de santé actuel ou futur, à un handicap, à une caractéristique physique ou génétique, à l'origine sociale, à la nationalité, à une prétendue race, à la couleur de peau, à l'ascendance, à l'origine nationale ou ethnique, au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité et à l'expression de genre.

Le harcèlement moral au travail peut être lié notamment à l'âge, à l'état civil, à la naissance, à la fortune, à la conviction religieuse ou philosophique, à la conviction politique, à la conviction syndicale, à la langue, à l'état de santé actuel ou futur, à un handicap, à une caractéristique physique ou génétique, à l'origine sociale, à la nationalité, à une prétendue race, à la couleur de peau, à l'ascendance, à l'origine nationale ou ethnique, au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité de genre, à l'expression de genre, aux caractéristiques sexuelles, à la grossesse, à l'accouchement, à l'allaitement, à la maternité, à l'adoption, à la procréation médicalement assistée, au changement de sexe, à la paternité et à la comaternité.

4. On entend par harcèlement sexuel au travail, tout comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, et qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne, et en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »

## 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 les risques psychosociaux, dont le harcèlement moral ou sexuel et éviter ou limiter le dommage.

Les travailleurs sont renseignés et formés au mieux dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux et de la lutte contre la violence, le harcèlement moral et sexuel au travail. Ils participent positivement à la politique de prévention et peuvent demander toute documentation utile en s'adressant à :

CESI Bouge  
Chaussée de Louvain, 290  
5004 Bouge  
Tél.: 081/ 25 35 85 Fax: 081/ 22 83 78

L'employeur veille à ce que les travailleurs reçoivent un soutien psychologique approprié auprès des services ou institutions spécialisées suivantes :

CESI Bouge  
Chaussée de Louvain, 290  
5004 Bouge  
Tél.: 081/ 25 35 85 Fax: 081/ 22 83 78

Le **conseiller en prévention pour les aspects psychosociaux** peut être contacté auprès du service externe de Protection et Prévention. Il s'agit de :

Mme Chiara Moncada  
CESI Bouge - Cellule psycho-sociale  
Chaussée de Louvain, 290  
5004 Bouge  
081/25 35 85 ou 02/761 17 74  
[catherine.hue@cesi.be](mailto:catherine.hue@cesi.be)

La **personne de confiance** désignée dans le cadre de la lutte contre les risques psychosociaux, dont la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail est : Mme Chiara Moncada

## Demande d'intervention psychosociale du travailleur

Lorsqu'un travailleur estime subir un dommage psychique, qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, découlant de risques psychosociaux au travail, dont notamment la violence ou de harcèlement moral ou sexuel, il peut s'adresser directement à l'employeur, aux membres de la ligne hiérarchique, à un membre du comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) ou à un délégué syndical.

Dans la mesure du possible, une solution interne sera recherchée au cours d'un entretien entre les intéressés.

Si cette intervention ne permet pas d'aboutir à un résultat satisfaisant, ou si le travailleur ne souhaite pas recourir à cette méthode, une procédure interne spécifique s'offre à lui selon les modalités détaillées ci-après.

La procédure interne permet au travailleur de demander une intervention de la personne de confiance ou du conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux dont les coordonnées sont reprises ci-dessus.

Le travailleur qui s'adresse à la personne de confiance ou au conseiller en prévention aspects psychosociaux doit être entendu dans les 10 jours qui suivent ce premier contact. Lors de cet entretien, il reçoit les premières informations quant aux possibilités d'action qui s'offrent à lui : l'intervention psychosociale informelle et/ou l'intervention psychosociale formelle.

### ► Demande d'intervention psychosociale **informelle**

L'intervention psychosociale informelle consiste en la recherche d'une solution de manière informelle

par le demandeur et la personne de confiance ou le conseiller en prévention aspects psychosociaux par le biais, notamment :

- d'entretien comprenant l'accueil, l'écoute active et le conseil
- d'une intervention auprès d'une autre personne de l'entreprise, notamment auprès d'un membre de la ligne hiérarchique
- d'une conciliation entre les personnes impliquées moyennant leur accord.

Le type d'intervention psychosociale informelle choisi par le demandeur est acté dans un document daté et signé par l'intervenant et le demandeur qui en reçoit une copie.

► Demande d'intervention psychosociale **formelle**

Si l'intervention psychosociale informelle n'a pas abouti à une solution, ou si le travailleur choisit de ne pas faire usage de l'intervention informelle, celui-ci peut introduire une demande d'intervention formelle uniquement auprès du conseiller en prévention aspects psychosociaux. Cette demande d'intervention

psychosociale formelle consiste pour le travailleur à demander à l'employeur de prendre des mesures collectives ou individuelles appropriées suite à l'analyse de la situation de travail spécifique et aux propositions de mesures, faites par le conseiller en prévention aspects psychosociaux et reprises dans un avis.

Lorsque la demande d'intervention psychosociale formelle porte, selon le travailleur, sur des faits de **violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail**, cette demande porte la dénomination de « demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail ». Voir ci-après.

#### A) Introduction de la demande d'intervention formelle

Une fois que le travailleur a fait part de sa volonté d'introduire une demande d'intervention psychosociale formelle au conseiller en prévention aspects psychosociaux, le travailleur a un entretien obligatoire avec le conseiller en prévention aspects psychosociaux avant d'introduire sa demande. Cet entretien a lieu dans un délai de 10 jours calendrier suivant le jour où le travailleur a exprimé sa volonté d'introduire sa demande. Le travailleur et le conseiller en prévention aspects psychosociaux veillent à ce que ce délai soit respecté. Le travailleur reçoit ensuite une copie du document attestant que cet entretien a eu lieu.

La demande d'intervention psychosociale formelle est actée dans un document daté et signé par le demandeur. Ce document contient la description de la situation de travail problématique et la demande faite à l'employeur de prendre des mesures appropriées.

**Si** la demande porte sur des faits de **violence**, de **harcèlement moral ou sexuel** au travail, le travailleur y indique également les informations suivantes :

- une description détaillée des faits
- le moment et l'endroit où les faits se sont déroulés
- l'identité de la personne mise en cause
- la demande faite à l'employeur de prendre des mesures afin qu'il soit mis fin à ces faits.

Ce document est transmis au conseiller en prévention aspects psychosociaux ou au service externe pour lequel le conseiller en prévention accomplit ses missions. Il signe une copie de celui-ci et la transmet au demandeur. Cette copie a valeur d'accusé de réception. Si la demande est envoyée par lettre recommandée à la poste, elle est réputée avoir été reçue le 3<sup>ème</sup> jour ouvrable suivant la date de son expédition.

Si les faits pour lesquels le travailleur a introduit une demande d'intervention psychosociale formelle ne sont pas des faits de violence, de harcèlement moral ou sexuel, le travailleur peut également choisir d'envoyer sa demande par courrier simple. Dans ce cas, le conseiller en prévention ou le service externe de prévention et de protection remet une copie signée de la demande au travailleur. Cette copie a valeur d'accusé de réception.

Lorsque la situation décrite par le demandeur ne contient manifestement pas de risques psychosociaux au travail, le conseiller en prévention aspects psychosociaux refuse l'introduction de la demande d'intervention psychosociale formelle.

La notification de l'acceptation ou du refus de la demande a lieu au plus tard 10 jours calendrier après la réception de la demande. A défaut, la demande est réputée acceptée.

#### B) Examen de la demande d'intervention psychosociale formelle, avis et prise de mesures

Le conseiller en prévention aspects psychosociaux ou le service externe pour la prévention et la protection au travail évalue si la demande a trait à des risques individuels ou collectifs.

- ▶ Demande d'intervention psychosociale formelle à caractère **individuel**

a) Examen de la demande d'intervention psychosociale formelle ayant trait à des faits de violence,

de harcèlement moral ou sexuel

- Si la demande a trait à des faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel, le travailleur bénéficie d'une protection particulière. Le conseiller en prévention informe donc l'employeur de l'identité du demandeur et du fait qu'il bénéficie d'une protection. Le conseiller en prévention communique en outre à la personne mise en cause les faits qui lui sont reprochés, et ce, dans les plus brefs délais.  
Si la demande d'intervention formelle est accompagnée de déclarations de témoins, le conseiller en prévention communique à l'employeur l'identité de ceux-ci, étant donné que les témoins bénéficient également d'une protection particulière.  
Si la gravité des faits le requiert, le conseiller en prévention propose à l'employeur des mesures conservatoires.
  
- Si la demande ne porte pas sur des faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel, le conseiller en prévention informe par écrit de l'identité du demandeur et du caractère individuel de la demande

- b) Avis concernant la demande d'intervention psychosociale formelle à caractère individuel pour tous les risques psychosociaux :

Dans un délai de 3 mois à compter de l'acceptation de la demande (ou de 6 mois dans certaines conditions), le conseiller en prévention aspects psychosociaux remet son avis à l'employeur et, le cas échéant, à la personne de confiance. Il informe par écrit le demandeur de cette communication à l'employeur ainsi que des mesures proposées.

- c) Mesures faisant suite à la demande d'intervention psychosociale formelle à caractère individuel pour tous les risques psychosociaux :

- 1) L'employeur prend des mesures conformément à l'avis du conseiller en prévention de prendre des mesures conservatoires

L'employeur qui reçoit un avis du conseiller en prévention lui indiquant de prendre des mesures conservatoires communique sa décision à ce sujet au conseiller en prévention par écrit et la motive.

- 2) L'employeur prend des mesures conformément à l'avis du conseiller en prévention de prendre des mesures non conservatoires

Si l'employeur envisage de prendre des mesures individuelles vis-à-vis d'un travailleur, il en avertit par écrit préalablement ce travailleur au plus tard 1 mois après avoir reçu l'avis du conseiller en prévention aspects psychosociaux. Si ces mesures modifient les conditions de travail du travailleur, l'employeur transmet à ce dernier une copie de l'avis reçu et entend ce travailleur qui peut se faire assister par une personne de son choix lors de cet entretien. Au plus tard 2 mois après avoir reçu l'avis, l'employeur communique sa décision motivée quant aux suites qu'il donne à la demande :

- o au conseiller en prévention
- o au demandeur et à l'autre personne directement impliquée
- o au conseiller en prévention chargé de la direction du service interne pour la prévention et la protection au travail lorsque le conseiller en prévention aspects psychosociaux fait partie d'un service externe pour la prévention et la protection au travail.

L'employeur met en œuvre dans les meilleurs délais les mesures qu'il a décidé de prendre.

- 3) L'employeur ne prend pas de mesures

Si l'employeur n'a donné aucune suite à la demande du conseiller en prévention aspects psychosociaux de prendre des mesures conservatoires, le conseiller en prévention s'adresse au fonctionnaire de la Direction générale Contrôle du Bien-être au travail. Il est également fait appel à ce fonctionnaire lorsque l'employeur, après avoir reçu l'avis du conseiller en prévention, n'a pris aucune mesure et que le conseiller en prévention constate que le travailleur encourt un danger grave et immédiat, ou lorsque l'accusé est l'employeur lui-même ou fait partie du personnel dirigeant.

► Demande d'intervention psychosociale formelle à caractère principalement **collectif**

- a) Examen de la demande d'intervention psychosociale formelle à caractère principalement collectif

Le conseiller en prévention aspects psychosociaux informe par écrit l'employeur qu'une demande d'intervention psychosociale formelle a été introduite et acceptée et que cette demande présente un caractère principalement collectif. L'identité du demandeur n'est dans ce cas pas communiquée à l'employeur.

La notification doit mentionner la date à laquelle l'employeur doit prendre sa décision quant aux suites qu'il réserve à la demande.

Dans un délai de 3 mois à compter de la notification à l'employeur, le conseiller en prévention évalue s'il doit faire des propositions de mesures conservatoires à l'employeur en vue d'éviter au demandeur

de subir une atteinte grave à sa santé.

- b) Avis concernant la demande d'intervention psychosociale formelle à caractère principalement collectif

Si des mesures conservatoires visant à éviter au demandeur de subir une atteinte grave à sa santé s'imposent, le conseiller en prévention propose des mesures à l'employeur dans un délai de 3 mois à compter de la notification à l'employeur.

- c) Mesures faisant suite à la demande d'intervention psychosociale formelle à caractère principalement collectif

- 1) L'employeur donne rapidement suite à l'avis du conseiller en prévention de prendre des mesures

conservatoires afin d'éviter au demandeur de subir une atteinte grave à sa santé. L'employeur qui réalise une analyse de risques en vue de prendre des mesures de prévention le fait conformément à l'article 6 de l'AR du 10/04/2014.

- 2) L'employeur qui réalise une analyse de risques en vue de prendre des mesures de prévention suite à une demande d'intervention psychosociale le fait conformément à l'article 6 de l'AR du 10/04/2014.

Dans les entreprises où il existe un comité ou une délégation syndicale, l'employeur prend une décision selon la procédure suivante :

- o il communique au comité ou à la délégation syndicale la demande d'intervention psychosociale à caractère principalement collectif
- o il demande leur avis sur les modalités du traitement de la demande
- o le cas échéant, il leur transmet les résultats de l'analyse de risques qui ne contiennent que des données anonymes
- o il leur demande leur avis sur les suites à donner à la demande.

Dans un délai de 3 mois (prolongé de 3 mois si l'employeur a réalisé une analyse de risques), l'employeur remet sa décision motivée par écrit au conseiller en prévention et, le cas échéant, au comité ou à la délégation syndicale.  
Il applique dans les meilleurs délais la décision qu'il a communiquée.

- 3) L'employeur ne prend pas de mesures, les prend hors délai ou le demandeur juge les mesures insuffisantes

Lorsque l'employeur n'a pas réalisé d'analyse de risques ou lorsque cette analyse n'a pas été réalisée en association avec le conseiller en prévention aspects psychosociaux, ce dernier procède à un examen de la demande formelle, pour autant que le demandeur donne son accord par écrit, dans les hypothèses suivantes :

- o l'employeur ne communique pas sa décision motivée dans le délai requis
- o l'employeur décide de ne pas prendre de mesures de prévention
- o le demandeur considère que les mesures de prévention ne sont pas appropriées à sa situation individuelle.

Le conseiller en prévention aspects psychosociaux en avertit par écrit l'employeur dans les meilleurs délais et communique l'identité du demandeur.

### **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. L'employeur veille à ce que la déclaration soit transmise au conseiller en prévention.

### **Travailleurs d'une entreprise extérieure**

Le travailleur d'une entreprise extérieure qui estime être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail de la part d'un travailleur d'un employeur dans l'établissement duquel il exécute de façon permanente des activités peut faire appel à la procédure interne de l'employeur auprès duquel ces activités sont exécutées. Lorsque des mesures de prévention individuelles doivent être prises vis-à-vis d'un travailleur d'une entreprise extérieure, l'employeur chez qui sont exécutées les activités de façon permanente prendra tous les contacts utiles avec l'employeur de l'entreprise extérieure pour que les mesures puissent effectivement être mises en œuvre.

### **Procédures externes**

Le travailleur qui estime subir un dommage psychique, qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, découlant de risques psychosociaux au travail, notamment la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail, peut s'adresser à l'inspection du Contrôle du bien-être au travail, à l'auditorat du travail et au tribunal du travail.

### **Sanction**

Toute personne qui se serait rendue coupable de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail et toute personne ayant fait un usage illicite de l'intervention psychosociale pourra se voir appliquer l'une des sanctions visées à l'article 31.

Il en est de même pour toute personne qui a fait abusivement usage de la procédure d'intervention psychosociale.

**ART. 26** - Prévention des vols et responsabilité du

travailleur Pas d'application

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/sont 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.

**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...)

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.

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 1.

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 :

- a) La prévention de faits illicites ou diffamatoires, de faits contraires aux bonnes mœurs ou susceptibles de porter atteinte à la dignité d'autrui;
- b) 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;
- c) 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;
- d) 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 suite à l'installation effective d'un tel type de contrôle par le règlement de travail.

### **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 31.

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'anomalie 1.

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 convié auprès de l'employeur et/ou de la personne suivante, Yves Poullet, co-président de l'ASBL, 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. Cet entretien permettra à l'employeur de prendre toute mesure utile 2.

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

## **ART. 30** - Surveillance par caméra

Pas d'application

---

1 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.

2 Il pourra appliquer une des sanctions de l'article 31, ou celle de l'article 43.

**ART. 31** - Les manquements aux obligations contractuelles du travailleur indépendamment de la rupture pour faute grave, sont sanctionnés de la façon suivante, l'intéressé ayant été entendu ou appelé :

- 1° L'avertissement oral adressé par le responsable
- 2° L'avertissement écrit adressé par le responsable
- 3° L'avertissement écrit émanant du Conseil d'administration ou des co-présidents de l'ASBL
- 4° Le licenciement dont la décision finale appartient au Conseil d'administration

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 infligée.

## VI. Rupture du contrat

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

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

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

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

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

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

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

### 1. LES DELAIS DE PREAVIS ORDINAIRES

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

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

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

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

Ancienneté (en années)	Délai de préavis - Licenciement (en semaines)	Délai de préavis-Démission (en semaines)
0	2	1
0,25	4	2
0,50	6	3
0,75	7	3
1	8	4
1,25	9	4
1,50	10	5
1,75	11	5
2	12	6
3	13	6
4	15	7

5	18	9
6	21	10
7	24	12
8	27	13
9	30	13
10	33	13
11	36	13
12	39	13
13	42	13
14	45	13
15	48	13
16	51	13
17	54	13
18	57	13
19	60	13
20	62	13
21	63	13
22	64	13
23	65	13
24	66	13
25	67	13
26	68	13
27	69	13
28	70	13
29	71	13
30	72	13
31	73	13
32	74	13
33	75	13
34	76	13
35	77	13
36	78	13
37	79	13
38	80	13
39	81	13
40	82	13
41	83	13
42	84	13
43	85	13
44	86	13
45	87	13

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

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

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

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

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

- d'une part le délai de préavis sur base de l'ancienneté acquise depuis le 01/01/2014 (tableau ci-avant, point A.)

En cas de démission, il n'est pas tenu compte de cette partie si le plafond de 3 mois, 4,5 mois ou 6 mois (voir ci-dessous) a été atteint au 31/12/2013.

- d'autre part, le délai de préavis sur base de l'ancienneté acquise depuis au 31/12/2013 et en fonction des règles fixées par les articles 86/1 à 86/4 de la loi du 03/07/1978.

Toutefois, pour les employés dont la rémunération annuelle dépasse 32.254 € au 31/12/2013, ce délai est fixé, en cas de licenciement, à 1 mois par année d'ancienneté entamée, avec un minimum de 3 mois.

En cas de démission, pour les employés dont la rémunération annuelle se situe entre 32.254 € et 64.508 € au 31/12/2013, ce délai est fixé à 1,5 mois / 5 ans d'ancienneté entamés, avec un maximum de 4,5 mois. Pour les employés dont la rémunération excède 64.508 € au 31/12/2013, ce délai est fixé à 1,5 mois / 5 ans d'ancienneté entamés, avec un maximum de 6 mois.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- A. Les dérogations sectorielles particulières
- B. Les dérogations temporaires
- C. Les dérogations structurelles

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

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

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

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

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

Sont toutefois exclus de cette dérogation :

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

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

### C. Les dérogations structurelles

Une dérogation structurelle est accordée dans les conditions suivantes :

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

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

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

### 3. LES DELAIS DE PREAVIS REDUITS

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

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

## A. En cas de licenciement

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

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

## B. En cas de démission

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

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

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

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

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

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

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

Le délai de préavis sera déterminé en application des dispositions applicables au 01/01/2014 et notifié conformément aux dispositions applicables en cas de rupture d'un contrat à durée indéterminée. Le délai prend

cours le lundi suivant la semaine pendant laquelle le préavis a été notifié. En cas de contrats successifs, la possibilité de rompre pendant la 1<sup>ère</sup> moitié du contrat n'est prévue que pour le 1<sup>er</sup> de ces contrats.

**ART. 36-** 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. 37** - 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;
- qu'il se trouve en état d'ivresse sur le lieu de travail;
- 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. 38** - 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. 39** - Des procédures particulières devront être respectées en cas de licenciement collectif, de licenciement des travailleurs protégés, de licenciement « multiple », de fermeture d'entreprise.

**ART. 40** - 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.

## VII. Protection du travail et des travailleurs

**ART. 41** - Une boîte de secours est tenue à la disposition du personnel.

Elle est entreposée (indiquer l'endroit) : Bureau n°140, rue Godefroid,5-7, 5000 Namur, 1<sup>er</sup>

étage. En cas d'accident, les premiers secours sont assurés par l'employeur ou le 112.

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.

Médecins : au choix du travailleur

Pharmacien : au choix du travailleur

Etablissement hospitalier : au choix du travailleur

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.

M : /

M : /

M : /

**ART. 42** - En vertu de l'Arrêté Royal du 10/10/2012 fixant les exigences de base générales auxquels les lieux de travail doivent répondre, 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. 43** - En vertu de l'Arrêté Royal du 10/10/2012 fixant les exigences de base générales auxquels les lieux de travail doivent répondre, il est interdit au personnel 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 pour se protéger contre les risques de souillure, de maladie ou d'accident.

**ART. 44** - 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. 45** - 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.

**ART. 46** - 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, lunettes ou écrans faciaux, gants ou moufles, appareils respiratoires, chaussures de protection, moyens de protection contre les rayons nuisibles ou les poussières, 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 déficiences.

**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. 47** - 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 secours : /

**ART. 48** - L'employeur a désigné, en application de la loi du 04/08/1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail :

**a) en qualité de Conseiller en Prévention chargé de la direction du service interne de Prévention et de Protection du travail**

Le Recteur de l'UNamur, co-président de l'ASBL

**b) autres conseillers en prévention**

Pas d'application

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

/

**ART. 49** - Le Conseil d'Entreprise est composé des membres

suivants : Pas d'application

**ART. 50** - La délégation syndicale de l'entreprise est composée

de : Pas d'application

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

### DECLARATION DE POLITIQUE GENERALE

**ART. 51** - 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 l'ASBL Pôle académique de Namur. 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 l'ASBL Pôle académique de Namur.

En ce qui concerne la politique préventive en matière de consommation d'alcool et de drogues liée au travail, l'ASBL Pôle académique de Namur 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.

L'ASBL Pôle académique de Namur 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.

L'ASBL Pôle académique de Namur 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.

L'ASBL Pôle académique de Namur 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.

## VIII. Accueil des travailleurs et congé-éducation

### A. ACCUEIL DES TRAVAILLEURS

(CCT n° 22 du 26/06/1978, AR 25/04/2007 (MB 10/05/2007))

**ART. 52** - 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 Le coordinateur de l'ASBL

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, pendant la période d'accueil, les nouveaux travailleurs reçoivent les informations suivantes concernant :

- l'activité et la structure générale de l'entreprise;

L'ASBL Pôle académique de Namur est un pôle d'enseignement supérieur situé sur le territoire de la Province de Namur. Il a pour objectif d'assurer la qualité et la cohérence de son offre d'enseignement.

- la dénomination de la commission paritaire dont relève l'entreprise; Commission paritaire auxiliaire pour employés (CP 200)

- les conventions collectives de travail et/ou accords collectifs conclus au sein de l'entreprise et régissant les conditions de travail ;  
Voir texte sectoriel

- le rôle du travailleur dans le cadre des activités de l'entreprise; Voir texte sectoriel

- 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 :  
Voir texte sectoriel

**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;

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

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 Cliquez ici pour taper du texte.

## **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) - Loi du 29/03/2012 portant des dispositions diverses (I) (MB du 09/04/2012), art. 59 et 61 - AR du 11/02/2013 modifiant la loi de redressement contenant des dispositions sociales du 22 janvier 1985, concernant la liste de formations qui sont prises en compte pour l'octroi du congé-éducation payé et modifiant l'arrêté royal du 23 juillet 1985 d'exécution de la section 6 - octroi du congé-éducation payé dans le cadre de la formation permanente des travailleurs - du chapitre IV de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales (MB du 25/03/2013, éd. 3)

### **ART. 53**

#### **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);
- qui sont occupés à temps partiel avec un horaire fixe, au minimum mi-temps et au maximum 4/5 temps, mais uniquement pour les formations professionnelles.

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

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

#### **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.

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

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

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

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

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

- la formation suivie prépare à l'exercice d'un métier en pénurie ;
- le travailleur ne dispose pas encore d'un grade ou d'un diplôme équivalent.

#### **Formations conduisant à l'obtention d'un 1<sup>er</sup> diplôme ou certificat**

Sont visées :

1. Les formations dans l'enseignement secondaire ou de promotion sociale qui mènent à un diplôme de

l'enseignement secondaire supérieur (Communauté flamande) et à un certificat de l'enseignement secondaire supérieur (Communauté française). Pour autant que le travailleur ne dispose pas encore de diplôme ou certificat de l'enseignement secondaire supérieur.

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

N.B. : Le Roi peut exclure des formations 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. Le droit est fixé à 180 heures pour les formations préparant à l'exercice d'un métier en pénurie ou conduisant à l'obtention d'un premier diplôme. 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<sup>ère</sup> session d'examen de cette année.

En cas de 2<sup>ème</sup> 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 2760 EUR bruts par mois (pour la période du 01/09/2013 au 31/08/2014).

## **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 régional compétent :

- Le Forem pour la Région wallonne : [conge.education@forem.be](mailto:conge.education@forem.be)
- Le service Congé-éducation payé auprès de la Direction de la politique de l'emploi et de l'économie plurielle pour la Région de Bruxelles-Capitale : [cep@sprb.irisnet.be](mailto:cep@sprb.irisnet.be)
- Le service Congé-éducation payé auprès du Département Werk en sociale economie pour la Région flamande : [educatiefverlof@vlaanderen.be](mailto:educatiefverlof@vlaanderen.be)

Le remboursement à l'employeur est plafonné à maximum 22,08 € par heure de congé-éducation.

## **X. Dispositions additionnelles**

### **ART. 54** - Dispositions propres aux apprentis sous contrat d'apprentissage

agréé Pas d'application

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. 55** - Dispositions propres à l'industrie

hôtelière Pas d'application

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. 56** - 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 (149.1) : clause de non-discrimination.

Pas d'application

Les travailleurs et les employeurs sont tenus de respecter toutes les règles de bienséance, de bonnes mœurs 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.

Le harcèlement moral au travail peut être lié notamment à l'âge, à l'état civil, à la naissance, à la fortune, à la conviction religieuse ou philosophique, à la conviction politique, à la conviction syndicale, à la langue, à l'état de santé actuel ou futur, à un handicap, à une caractéristique physique ou génétique, à l'origine sociale, à la nationalité, à une prétendue race, à la couleur de peau, à l'ascendance, à l'origine nationale ou ethnique, au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité de genre, à l'expression de genre, aux caractéristiques sexuelles, à la grossesse, à l'accouchement, à l'allaitement, à la maternité, à l'adoption, à la procréation médicalement assistée, au changement de sexe, à la paternité et à la comaternité.

### **ART. 57** - Dispositions complémentaires

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 le secret professionnel et les règles déontologiques.

Le travailleur est tenu au respect du devoir de discrétion et secret professionnel relatif à l'ensemble des informations internes et externes dont il a la connaissance par l'exercice de sa fonction.

Il s'interdit de divulguer à qui ce soit ou d'utiliser à son profit personnel, directement ou indirectement, notamment les méthodes de travail, les bases de données et les logiciels informatiques, les données

financières. D'une manière générale, le membre du personnel s'abstiendra de révéler la teneur des informations d'ordre confidentiel dont il aurait eu à connaître ou qui auraient été portées à sa connaissance.

Tout manquement peut être constitutif d'un motif grave justifiant un renvoi immédiat, sans préavis ni indemnité compensatoire de préavis.

L'employeur se réserve le droit de réclamer, s'il échet, des dommages et intérêts.

## **XI. 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.

**ART. 58** - 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 08/12/1992, 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 « responsable du traitement »), soit au secrétariat social (le « sous-traitant »).

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 EUR) peut être réclamée au travailleur par le « responsable du traitement » ou le « sous-traitant ».

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 interviennent [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>

## **XII. Egalité de rémunération entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins**

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. 59**

#### **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<sup>er</sup> 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 :

1. le salaire en espèces auquel le travailleur a droit à charge de l'employeur en raison de son engagement;
2. le pourboire ou service auquel le travailleur a droit en raison de son engagement ou en vertu de l'usage;
3. les avantages évaluables en argent auxquels le travailleur a droit à charge de l'employeur en raison de son engagement;
4. les indemnités payées par l'employeur comme pécules de vacances conventionnel et complémentaire au pécule légal de vacances;
5. 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<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> du travailleur dont le licenciement ou la modification unilatérale des conditions de travail ont été jugés contraires aux dispositions du §1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 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<sup>er</sup> :

1. lorsque le travailleur rompt le contrat en raison de comportements de l'employeur contraires aux dispositions du §1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, qui dans le chef du travailleur constituent un motif grave pour rompre le contrat;
2. 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<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>.

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<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup> 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 DISPOSITIONS FINALES**

ART. 8 - La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur à la date de sa 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.

## **D DISPOSITIONS OBLIGATOIRES**

ART. 9 - 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.


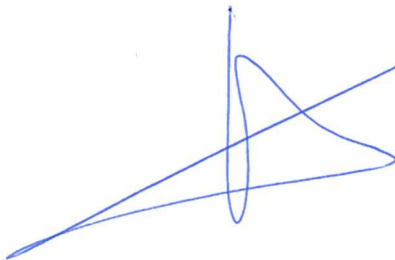
ART. 10 - Les parties signataires s'engagent à examiner les résultats de l'application de la présente convention au plus tard douze mois après sa date d'entrée en vigueur.

**Disposition finale**

Le présent règlement est soumis à la consultation régulière et tenu à la disposition des travailleurs dans le local n°140.

L'ASBL PAN valablement représentée par  
Annick Castiaux et Joël Jacob, Co-présidents

DATE ET SIGNATURE



13 janvier 2025