



**ARBEIDSREGLEMENT  
VOOR BEDIENDEN**

<i>Basisgegevens van de onderneming</i> .....	4
<i>Algemene inlichtingen</i> .....	5
<i>Algemene bepalingen</i> .....	7
<i>Titel I Aanwerving</i> .....	7
<i>Titel II Proefperiode</i> .....	8
<i>Titel III Aard van het werk</i> .....	8
<i>Titel IV Plaats van tewerkstelling</i> .....	8
<i>Titel V Arbeidstijd en normale rustdagen</i> .....	9
<b>5.1. Arbeidstijd</b> .....	9
5.1.1 Algemeen .....	9
5.1.2 Controle van de arbeidstijd .....	9
5.1.3 Arbeidsduur.....	9
5.1.4 Uurroosters .....	10
5.1.5 Overuren.....	10
<b>5.2 Normale rustdagen</b> .....	10
5.2.1 De zondagen.....	10
5.2.2 De wettelijke feestdagen .....	11
5.2.3 Jaarlijkse vakantie .....	11
<i>Titel VI Werkonderbreking</i> .....	14
<b>6.1 Afwezigheden</b> .....	14
<b>6.2 Klein verlet</b> .....	14
<b>6.3 Dwingende familiale redenen</b> .....	16
<b>6.4 Laattijdige aankomst</b> .....	17
<b>6.5 Voortijdige werkonderbreking</b> .....	17
<b>6.6 Arbeidsongeschiktheid als gevolg van ziekte of ongeval</b> .....	17
<b>6.7 Arbeidsongeval of ongeval op de weg van en naar het werk</b> .....	19
<b>6.8 Moederschap</b> .....	20
<b>6.9 Adoptieverlof</b> .....	21
<i>Titel VII Loon</i> .....	21
<b>7.1 Betalingswijze</b> .....	21
<b>7.2 Loonperiodes</b> .....	21
<b>7.3 Tegemoetkoming van de werkgever in de kosten van woon-werkverkeer</b> .....	23
<i>Titel VIII Einde van de arbeidsovereenkomst</i> .....	23
<b>8.1 Betekening van de opzegging</b> .....	23
<b>8.2. Verbreking van de overeenkomst tijdens de proefperiode</b> .....	23
<b>8.3 Verbreking van de overeenkomst voor bepaalde duur of voor een bepaald werk</b> .....	24
<b>8.4. Verbreking van de overeenkomst voor onbepaalde duur</b> .....	24
<b>8.5 Verbreking van de overeenkomst voor dringende redenen</b> .....	25

<i>Titel IX Verplichtingen van de werknemer .....</i>	<i>26</i>
9.1 Oneerlijke concurrentie .....	26
9.2 Aansprakelijkheid.....	27
<i>Titel X Overtredingen en algemene discipline .....</i>	<i>27</i>
<i>Titel XI Algemene voorschriften op het gebied van veiligheid en hygiëne .....</i>	<i>29</i>
<i>Titel XII Sancties en straffen.....</i>	<i>29</i>
<i>Titel XIII Diversen en bijlagen.....</i>	<i>31</i>
<i>Titel XIV Slotbepaling.....</i>	<i>32</i>
<i>Bijlage 1 - Uurroosters.....</i>	<i>33</i>
<i>Bijlage 2 - Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25 van 15 oktober 1975, betreffende de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers.....</i>	<i>35</i>
<i>Bijlage 3 - Bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk .....</i>	<i>39</i>
<i>Bijlage 4 - De collectieve arbeidsovereenkomsten en/of de collectieve akkoorden die in de onderneming werden gesloten tot regeling van haar arbeidsvoorwaarden .....</i>	<i>43</i>

## **Basisgegevens van de onderneming**

Naam en adres van de maatschappelijke zetel van de werkgever:

**THE RAID AGENCY BVBA  
LOUIS SCHMIDTLAAN, 119  
1040 ETTERBEEK**

Uitbatingszetel: **Louis Schmidtlaan 119, 1040 Etterbeek**

Juridische vorm : **Besloten Vennootschap met Beperkte Aansprakelijkheid**

Telefoonnummer : **+32(473)88.65.12**

Activiteit : **Field-Marketing**

Paritair(e) Comité(s) voor **bedienden** waaronder de werkgever ressorteert : **2180000000 Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor de Bedienden**

Inschrijvingsnummer bij de RSZ. : **010-1762037-97**

Ondernemingsnummer : **0479.454.766**

Aansluitingsnummer Kas voor kinderbijslag:

**GROEP S , KINDERBIJSLAGFONDS** **058976**  
**FONSNYLAAN, 40 - 1060 SINT-GILLIS**

Verzekeringsmaatschappij of Gemeenschappelijke kas voor arbeidsongevallen :

**AXA BELGIUM NV** (Polis nr) :

**VORSTLAAN 25 – 1170 BRUXELLES** 705025246

Externe dienst voor preventie en bescherming op het werk :

**ADHESIA VZW** **57203.1**  
**OUDE GRAANMARKT, 10 - 1000 BRUSSEL**

Onderhavig reglement werd neergelegd op het gewestelijk kantoor van de Inspectie van de Sociale Wetten van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg onder het nummer : .....

## Algemene inlichtingen

### A. Veiligheid en gezondheid op het werk

- a) Naam van de persoon (personen) (en van zijn eventuele adjuncten) die bevoegd is de eerste zorgen te verlenen bij ongeval :

**Mevr Ann Petitjean** .....

.....

.....

- b) De door het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming vereiste verbandtrommel(s) bevindt (bevinden) zich :

**Bureau van Mevr Ann Petitjean**.....

.....

.....

.....

- c) Naam en adres van de dokters op wie de slachtoffers van een arbeidsongeval een beroep kunnen doen, indien zij buiten het gebied wonen waar de geneeskundige, farmaceutische en ziekenhuisdienst of de vast erkende dokter gevestigd is (eventueel te vervangen door een bijlage bij dit reglement :

**Dr Annie CHAMPION (Maison Médical Alpha Santé)**  
**Rue Alexandre Markelbach 2 te 1030 Bruxelles**

### B. Ondernemingsorganen

**Werknemersvertegenwoordigers:**

**Bescherming op het werk en/of van de Ondernemingsraad**

Vakbondsafvaardiging      Ondernemingsraad      Comité  
P.B.W .

/ .....

.....

### **C. Sociale Inspectie**

Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg :

**SOCIALE INSPECTIE , DIRECTIE BRUSSEL**  
**ERNEST BLEROTSTRAAT, 1 - 1070 BRUSSEL**

Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid :

**SOCIALE INSPECTIE , REGIO 09 - BRUSSEL-HFDST**  
**ADMINISTRATIEF CENTRUM KRUIDTUIN - FINANCE TOWER**  
**KRUIDTUINLAAN 50, BUS 1**  
**1000 BRUSSEL**

### **D. Toezicht op het welzijn op het werk (voorheen Technische Inspectie en Medische Inspectie) :**

Gewestelijke directie van :

**BRUSSEL**  
**ERNEST BLEROTSTRAAT 1 - 1070 BRUSSEL**

### **E. Arbeidsrechtbank**

Adres van de Griffie :

**POELAERTPLEIN, 3**  
**1000 BRUSSEL**

### **F. Fonds voor beroepsziekten**

Adres : **STERREKUNDELAAN 1, 1210 BRUSSEL**

## **Algemene bepalingen**

### **Artikel 1**

Onderhavig reglement regelt de arbeidsvoorwaarden van al de werknemers van de onderneming zonder onderscheid van leeftijd, geslacht of nationaliteit. Het houdt rekening met de wettelijke, reglementaire of paritaire beschikkingen die in België in voege zijn. Het maakt integraal deel uit van de arbeidsovereenkomsten ongeacht de vorm waarin zij afgesloten werden.

Mits eerbiediging van de wettelijke en reglementaire bepalingen kan in bepaalde individuele gevallen afgeweken worden van de bepalingen van onderhavig arbeidsreglement. Deze afwijkingen moeten vastgelegd worden in een geschrift dat een bijlage bij de arbeidsovereenkomst is. Zij moeten een uitzonderlijk karakter hebben en worden enkel toegestaan in het belang van de werknemer.

Van bij de aanwerving worden zowel de werkgever als de werknemer verondersteld onderhavig reglement te kennen en na te leven en verbinden zij er zich toe om al zijn voorschriften in acht te nemen.

Een bericht met opgave van de plaats waar het arbeidsreglement kan worden geraadpleegd, moet op een goed zichtbare en toegankelijke plaats uitgehangen worden. De werkgever houdt ook een afschrift van het arbeidsreglement op iedere plaats waar hij werknemers tewerkstelt.

### **Artikel 2**

De gevallen waarin dit reglement niet voorziet, worden geregeld op basis van de wettelijke en reglementaire bepalingen, of, bij gebrek hieraan, door de ondernemingsraad, of, indien er geen ondernemingsraad is, volgens een overeenkomst tussen de werkgever en de vakbondsafgevaardigden of volgens het gebruik.

Het niet uitvoeren van een verplichting die niet uitdrukkelijk vermeld is in het reglement, terwijl zij voortvloeit uit de uitgeoefende functies, kan de fout of de tekortkoming van de werknemer niet rechtvaardigen

### **Artikel 3**

Dit reglement doet geen afbreuk aan de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten en/of nationale akkoorden die op ondernemingsvlak werden afgesloten.

## **Titel I Aanwerving**

### **Artikel 4**

Iedere werknemer moet het werk uitvoeren waarvoor hij werd aangeworven.

De werknemers worden door de werkgever of zijn aangestelde aangeworven. Bij aanwerving wordt de werknemer verondersteld zijn beroep te kennen.

### **Artikel 5**

De werknemer moet bij zijn indiensttreding aan de werkgever alle gegevens verstrekken die nodig zijn om alle wettelijke, verplichte of reglementaire formaliteiten te vervullen. Bovendien moet iedere wijziging van adres, burgerlijke staat, nationaliteit of wijziging van de gezinslast, bankrekeningnummer enz. spontaan en zonder verwijl aan de werkgever meegedeeld worden. De werknemers die deze verplichting niet naleven zullen de gevolgen ervan moeten dragen.

Deze gegevens mogen enkel gebruikt worden in naleving van de wet op de bescherming van het privé-leven.

Indien daartoe gegronde redenen zijn, kan de werkgever, bij zijn aanwerving of later, aan de werknemer een bewijs van goed gedrag en zeden vragen.

De werknemers die geen onderdanen zijn van een lidstaat van de Europese Economische Ruimte (E.E.R.) moeten in het bezit zijn van een geldige arbeidskaart of van een vergunning om

arbeidsprestaties te verrichten op Belgisch grondgebied, tenzij zij deel uitmaken van een vrijgestelde werknemerscategorie.

Indien nodig, verbindt de werknemer zich ertoe om de werkgever ieder document en/of iedere informatie te bezorgen voor het bekomen van deze vergunning.

## **Titel II Proefperiode**

### **Artikel 6**

De bediende wordt aangeworven met een proefperiode waarvan de duur wordt vastgesteld in de individuele arbeidsovereenkomst. De duur van de proefperiode mag niet korter zijn dan een maand. De maximumduur van de proefperiode bedraagt zes of twaalf maanden, naargelang het jaarloon op het ogenblik van aanwerving niet hoger of hoger is dan de grens bepaald in artikel 67, §2 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten.

De overeenkomst kan tijdens de proefperiode slechts éézijdig zonder dringende reden worden verbroken dan met het geven van een opzegging van 7 dagen. Indien een dergelijke opzegging wordt gegeven in de loop van de eerste maand, dan loopt de overeenkomst ten vroegste af op de laatste dag van die maand.

## **Titel III Aard van het werk**

### **Artikel 7**

Iedere werknemer moet het werk waarvoor hij is aangeworven of dat hem daarna werd opgedragen in overeenkomst met zijn individuele overeenkomst en de gegeven instructies uitvoeren.

### **Artikel 8**

De werkgever behoudt het recht om de werknemer tijdelijk ander werk toe te wijzen om de goede gang van zaken van de onderneming te verzekeren: de duur van deze wijziging wordt in overleg met de werknemer vastgesteld.

De werknemer mag niet weigeren om tijdelijk een ander werk uit te voeren dat met zijn beroepsbekwaamheid overeenstemt, wanneer deze noodzaak zich opdringt voor de goede gang van zaken van de onderneming.

Voor dit werk behoudt de werknemer het recht op zijn normale loon, tenzij de loonschaal voor dit werk een hogere bezoldiging bepaalt. In dit geval doet de tijdelijke loonsverhoging geen verworven recht op dit hoger loon ontstaan voor de toekomst.

## **Titel IV Plaats van tewerkstelling**

### **Artikel 9**

Behoudens andersluidende bepaling in de individuele arbeidsovereenkomst vastgelegd, worden de werknemers aangeworven om te werken op het adres van de uitbatingszetel dat in onderhavig reglement vermeld is. Wanneer bijzondere omstandigheden en de goede werking van de onderneming dit vereisen, kunnen de personeelsleden in gemeenschappelijk akkoord overgeplaatst worden naar een andere of nieuwe werkpost.

Voor zover de functie het mogelijk maakt of vereist en onder de voorwaarden die door de werkgever bepaald worden, kunnen de werkzaamheden ook volledig of gedeeltelijk uitgevoerd worden op een plaats die in onderling akkoord wordt bepaald.

In geval de onderneming de uitbatingszetel waar de werknemers tewerkgesteld zijn, verplaatst, aanvaarden zij om op het nieuwe adres te werken onder de voorwaarden die door onderhavig reglement werden vastgelegd, tenzij dit voor de werknemer zeer ernstige problemen meebrengt waarvan de beoordeling aan de bevoegde rechter wordt overgelaten.



## **Titel V Arbeidstijd en normale rustdagen**

### **5.1. Arbeidstijd**

#### **5.1.1 Algemeen**

##### **Artikel 10**

Iedere werknemer moet in het bezit zijn van zijn **eigen arbeidsuurrooster**.

##### **Artikel 11**

De werknemer zal op de plaats waar zijn werk moet uitgevoerd worden, aanwezig zijn op het uur dat in zijn uurrooster bepaald is. De hiërarchische verantwoordelijken zijn ertoe gehouden om iedere onvoorziene en onrechtmatige afwezigheid van hun personeel te melden aan de werkgever en dit ten laatste binnen het uur na werkaanvang.

##### **Artikel 12**

Het werk moet op het vastgestelde uur beginnen en mag niet stopgezet worden voor het bepaalde einde ervan

#### **5.1.2 Controle van de arbeidstijd**

##### **Artikel 13**

De modaliteiten van de aanwezigheidscontrole zijn als volgt bepaald :

- **Indien werk op de uitbatingsetel: feitelijke controle**
- **Indien werk buiten de uitbatingsetel: de werknemer verwittigt de vennootschap telefonisch bij aankomst. De vennootschap kan overgaan tot feitelijke controle op het terrein.**

##### **Artikel 14**

Behalve wanneer het te laat komen of de afwezigheid te wijten is aan een oorzaak die onafhankelijk is van de wil van de werknemer, wordt de werknemer betaald voor zijn effectieve prestatie vanaf de werkelijke werkaanvang.

#### **5.1.3 Arbeidsduur**

##### **Artikel 15 Voltijdse werknemers**

De maximumarbeidsduur werd vastgesteld op **38 uur** per week. Dit is de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur die moet worden nageleefd op jaarbasis.

Het normale uurrooster voor de voltijdse tewerkgestelde bedienden omvat **38 uren**, verdeeld over de eerste **5** dagen van de week.

##### **Artikel 16: Deeltijdse werknemers**

De verschillende deeltijdse uurroosters zijn vermeld in bijlage 1 van huidig arbeidsreglement (bladzijde 33).

## **5.1.4 Uurroosters**

### **Artikel 17**

De verschillende uurroosters die van toepassing zijn op de werknemers staan in bijlage 1 van het arbeidsreglement.

## **5.1.5. Overuren**

### **Artikel 18**

Overuren mogen slechts gepresteerd worden binnen het kader van de betreffende wettelijke bepalingen. De vereiste kennisgevingen en/of toelatingen moeten in acht genomen worden.

Overuren worden betaald met een bedrag dat minstens 50% hoger is dan het gewoon loon. Dit bedrag wordt op 100% gebracht wanneer de overuren gepresteerd worden op een zondag of de rustdagen die worden toegekend krachtens de wet op de feestdagen.

### **Artikel 19**

Voor de deeltijdse werknemers zijn de uren die de conventionele arbeidsduur overschrijden, zonder daarbij de normale arbeidsduur voor voltijdse werknemers te overschrijden, bijkomende uren. Deze uren geven aanleiding tot betaling van een loontoeslag volgens de wettelijke voorschriften.

### **Artikel 20**

De zwangere werknemster of de werknemster die borstvoeding geeft mag niet werken buiten de normale dagelijkse en wekelijkse arbeidsgrenzen. De wet voorziet dat bepaalde uren gepresteerd buiten deze grenzen evenwel geen overuren zijn

### **Artikel 21**

De jonge werknemer van minder dan 18 jaar mag geen overuren presteren tenzij er door een koninklijk besluit in een afwijkende regeling is voorzien.

## **5.2 Normale rustdagen**

### **Artikel 22**

Worden als normale rustdagen beschouwd:

- a) de zondagen ;
- b) de wettelijke feestdagen;
- c) de wettelijke vakantiedagen;
- d) de inhaalrustdagen voor zondagwerk;
- e) de inhaalrustdagen die als gevolg van het verrichten van overuren worden toegekend;

### **5.2.1 De zondagen**

#### **Artikel 23**

De werknemer die in overeenstemming met de wettelijke afwijkingen op zondag werkte, heeft recht op inhaalrust, in principe te nemen binnen de 6 dagen na de gewerkte zondag of binnen de termijn die bij koninklijk besluit voorzien is op sectoraal vlak.

Deze rustdag moet niet betaald worden.

Indien de tewerkstelling van de werknemer op zondag geen 4 uren overschrijdt, is de duur van de inhaalrust gelijk aan minstens een halve dag voor of na 13 uur en mag de arbeidsduur die dag niet langer zijn dan 5 uren. Indien de werknemer echter meer dan 4 uren werkte op zondag, is de inhaalrust gelijk aan een volledige dag

## **5.2.2 De wettelijke feestdagen**

### **Artikel 24**

Zonder afbreuk te doen aan de geldende wettelijke bepalingen voor deeltijdse werknemers, wordt aan de werknemers het normale loon gewaarborgd voor de 10 volgende wettelijke feestdagen:

Nieuwjaar (1 januari) – Paasmaandag – Feest van de arbeid (1 mei) – O.L.H.Hemelvaart – Pinkstermaandag – Nationale feestdag (21 juli) – O.L.V. Hemelvaart (15 augustus) – Allerheiligen (1 november) – Wapenstilstand (11 november) – Kerstmis (25 december).

De werkgever moet de data van de feestdagen van het volgende jaar voor 15 december van het voorafgaande jaar uithangen.

Voor feestdagen die samenvallen met een zondag of een gewone inactiviteitsdag, wordt een vervangingsfeestdag vastgelegd op sectoraal of ondernemingsvlak, of overgelaten aan de keuze van de werknemer (in akkoord met de werkgever). Behalve in dit laatste geval, moet de werkgever de vervangingsfeestdagen vermelden in het bericht dat bovengenoemde feestdagen vermeldt. Een kopie van dit bericht wordt als bijlage bij het arbeidsreglement gevoegd.

### **Artikel 25**

In geval van tewerkstelling in overeenstemming met de wettelijke bepalingen van een werknemer op een feestdag, heeft de werknemer recht op een betaalde inhaalrustdag, te nemen binnen 6 weken na de gewerkte feestdag of binnen 6 weken na de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst indien de inhaalrust niet binnen de eerste termijn kon genomen worden wegens schorsing van de arbeidsovereenkomst (ziekte, zwangerschap, enz.).

De duur van deze inhaalrustdag is een volledige dag in geval van prestaties van meer dan 4 uren, of een halve dag in geval van hoogstens 4 uren prestaties.

### **Artikel 26**

Voor deeltijdse werknemers moet een onderscheid gemaakt worden naargelang de werknemer een vast of een veranderlijk uurrooster heeft.

- ♦ Tewerkstelling op basis van een vast uurrooster

De deeltijdse werknemer heeft recht op de feestdagen die samenvallen met zijn gebruikelijke activiteitsdagen.

Indien de feestdag of de vervangingsfeestdag samenvalt met een gebruikelijke inactiviteitsdag heeft de deeltijdse werknemer geen recht op die feestdag of vervangingsfeestdag.

Indien de keuze van de vervangingsfeestdag overgelaten wordt aan de werknemer, kan deze laatste die vrij vastleggen.

- ♦ Tewerkstelling op basis van een veranderlijk uurrooster

Er kunnen zich dan 2 gevallen voordoen:

- of de werkgever hangt een uurrooster uit dat prestaties op een feestdag inhoudt : indien er op die dag niet effectief wordt gewerkt, dan zal de werknemer recht hebben op zijn loon in functie van de uren die voor die dag zouden betaald geweest zijn indien men had gewerkt;
- of de werkgever hangt een uurrooster uit dat geen prestaties op een feestdag inhoudt : de werknemer heeft voor die dag (of voor de vervangingsdag) recht op een loon dat overeenstemt met het loon dat de werknemer verdiend heeft tijdens de 4 weken voor de feestdag, gedeeld door het aantal effectief in de onderneming gepresteerde dagen in die periode van 4 weken.

### **Artikel 27**

Voor deeltijdse werknemers die op een feestdag werken, is de duur van de inhaalrust gelijk aan de werkelijk verrichte arbeidsduur op de feestdag.

## **5.2.3 Jaarlijkse vakantie**

### **Artikel 28**

De werknemers hebben ieder jaar recht op een aantal betaalde vakantiedagen. Dit aantal dagen hangt af van de prestaties die tijdens het vorige kalenderjaar werden aangegeven aan de Belgische sociale zekerheid.

De nieuw aangeworven werknemers maken de vakantieattesten, die zij van vorige werkgevers ontvingen voor hun vroegere prestaties, over aan de werkgever. Indien zij dit nalaten, hebben zij slechts recht op de vakantie op basis van hun prestaties in de onderneming.

### **Artikel 29 Collectieve vakantie**

In geval van toekenning van collectieve vakantiedagen worden de collectieve vakantiedagen jaarlijks vastgesteld door:

- het bevoegd paritair comité
- de ondernemingsraad
- onderling overleg tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging
- onderling overleg tussen de werkgever en de werknemers

Wanneer een collectieve vakantieperiode werd vastgelegd, moeten de data jaarlijks aan het personeel meegegeed worden:

- door het uithangen van een bericht in de lokalen van de onderneming ten laatste op 31 december van het jaar dat de vakantie voorafgaat;
- door afgifte van een kopie van dit bericht aan elke werknemer.

Werknemers die in toepassing van de wetgeving op de jaarlijkse vakantie geen recht zouden hebben op de totaliteit of op een gedeelte van die collectieve vakantie, worden tijdens die periode op verlof gesteld zonder loon ten laste van de werkgever. Zij kunnen echter een werkloosheidsuitkering bekomen indien zij voldoen aan de wachttijdvoorwaarden en op voorwaarde dat zij aan hun uitbetalingsinstelling de gepaste formulieren overmaken.

### **Artikel 30 Individuele vakantie**

Indien geen collectieve vakantiedagen worden toegekend, dan worden in onderling overleg tussen werkgever en werknemer vastgelegd in overeenstemming met de wettelijke bepalingen en de hierna vermelde bijzondere regels. Hiertoe moeten de werknemers **2 weken** vooraf een schriftelijke aanvraag indienen. Bij de toekenning van de vakantie worden volgende modaliteiten in acht genomen:

- de vakantie moet binnen de twaalf maanden na het einde van het vakantiedienstjaar toegekend worden;
- de vakantie voor gezinshoofden wordt bij voorkeur toegekend tijdens de schoolvakanties;
- een ononderbroken vakantieperiode van een week moet in ieder geval gewaarborgd worden;
- een ononderbroken vakantieperiode van drie weken en van twee weken moet tussen 1 mei en 31 oktober respectievelijk gewaarborgd worden voor werknemers van minder dan 18 jaar op het einde van het vakantiedienstjaar en voor de andere werknemers, behoudens andersluidende aanvraag van de betrokkenen;
- voor de vakantieperiode buiten die eerste twee of drie weken, naargelang het werknemers van minder dan 18 jaar op het einde van het vakantiedienstjaar betreft of niet, moeten de toekenningsmodaliteiten zodanig zijn dat zij de globale productietijd maximaal veilig stellen. In de mate van het mogelijke zullen die vakantiedagen opgenomen worden in kalmere periodes of bij gelegenheid van regionale, lokale of andere feesten;
- zonder afbreuk te doen aan wat voorafgaat, mag de vakantie niet bij halve dagen genomen worden behoudens wat betreft :
  - ✓ de halve dagen vakantie die met een halve dag gewone inactiviteit aangevuld worden ;
  - ✓ de verdeling in halve dagen van drie dagen van de vierde vakantieweek, op aanvraag van de werknemer. De werkgever mag zich echter tegen deze verdeling verzetten, indien dit van aard is om het werk in de onderneming te storen.

### **Artikel 31**

Recht op jeugdvakantie.

Om recht te hebben op jeugdvakantie moet de jonge werknemer aan volgende voorwaarden voldoen:

- ♦ geen 25 jaar oud zijn op 31 december van het vakantiedienstjaar;
- ♦ zijn studies, leertijd of opleiding beëindigd hebben tijdens het vakantiedienstjaar;
- ♦ na het einde van zijn studies, leertijd of opleiding een periode gewerkt hebben als werknemer tijdens het vakantiedienstjaar (één of meerdere arbeidsovereenkomsten gedurende minstens een maand en minstens 70 arbeidsuren of ermee gelijkgestelde uren). Een tewerkstelling die aanleiding geeft tot toepassing van het vakantiestelsel van de « openbare dienst » of een tewerkstelling met uitgesteld loon (onderwijs), alsook een industriële leertijd worden niet in aanmerking genomen;
- ♦ op het ogenblik dat de jeugdvakantie opgenomen wordt, gebonden zijn door een arbeidsovereenkomst en onderworpen zijn aan het vakantiestelsel van de « privé-sector ».

De jongere die aan deze voorwaarden voldoet, kan 4 weken vakantie of 24 vakantiedagen (6-dagenstelsel) nemen tijdens het jaar dat volgt op het jaar van het einde van de studies. Jeugdvakantie wordt enkel toegekend nadat de gewone betaalde vakantie werd opgenomen.

### **Artikel 31bis**

Het recht op seniorvakantie.

De oudere werknemer heeft recht op dagen van seniorvakantie en op een vakantie-uitkering door de RVA onder de volgende voorwaarden :

- op 31 december van het vakantiedienstjaar minstens 50 jaar oud zijn;
- tijdens het vakantiejaar geen recht hebben op 4 weken betaalde vakantie wegens een periode van volledige werkloosheid of van invaliditeit tijdens het vakantiedienstjaar;
- de gewone betaalde vakantie waarop hij eventueel recht zou hebben, reeds hebben opgenomen;
- bij het opnemen van de seniorenvakantie, verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst, onderworpen zijn aan de vakantieregeling van de “privésector” en een loon of een vervangingsinkomen moeten ontberen.

## Titel VI Werkonderbreking

### Artikel 32

De uitvoering van de overeenkomst kan geschorst worden wegens redenen die bepaald zijn door de wetten op de arbeidsovereenkomsten of wegens redenen die tussen werkgever en werknemer werden overeengekomen. Bepaalde onderbrekingen worden betaald.

### 6.1 Afwezigheden

#### Artikel 33

Ongeacht de duur ervan, moet iedere afwezigheid vooraf aangevraagd worden bij de hiërarchische verantwoordelijke.

Indien, voor een geldige reden, de werknemer zijn afwezigheid niet kan voorzien, moet hij ervoor zorgen dat de werkgever zo vlug mogelijk verwittigd wordt.

De werknemer die zich na een ongerechtvaardigde afwezigheid aanbiedt op het werk mag die dag het werk niet aanvangen, behalve indien zijn rechtstreeks verantwoordelijke hem dit uitdrukkelijk toestaat. Van degene die deze toestemming niet krijgt, kan niet aangenomen worden dat hij zijn werk normaal heeft aangevat, zelfs indien hij dit al gedaan had zonder medeweten van zijn verantwoordelijke.

Voor iedere niet-toegestane of ongerechtvaardigde afwezigheid wordt geen loon betaald.

### 6.2 Klein verlet

#### Artikel 34

De werknemers hebben het recht met behoud van hun normale loon afwezig te zijn ter gelegenheid van de hierna genoemde familiale gebeurtenissen, burgerplichten of burgerlijke opdrachten voor de volgende duur:

*N.B. : gunstigere regels kunnen in de schoot van het Paritair comité of binnen de onderneming zelf worden getroffen.*

1.	Huwelijk van de werknemer	2 dagen door de werknemer te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsvindt of tijdens de daaropvolgende week
2.	Huwelijk van een kind van de werknemer of van zijn echtgenoot(o)t(e), of van een wettelijk samenwonende, broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, vader, moeder, schoonvader, schoonmoeder, stiefvader, stiefmoeder, kleinkind van de werknemer	De dag van het huwelijk
3.	Priesterwijding of intrede in het klooster van een kind van de werknemer of van zijn echtgenoot(o)t(e), of van een wettelijk samenwonende, broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster van de werknemer	De dag van de plechtigheid
4.	Geboorte van een kind indien de afstamming van dit kind van vaderszijde vaststaat	10 dagen waarvan 7 ten laste van de mutualiteit en 3 ten laste van de werkgever, te nemen binnen de 30 dagen na de bevallingsdatum
5.	Overlijden van de echtgenoot(o)t(e) van de werknemer, een kind van de werknemer of van zijn echtgenoot(o)t(e) of wettelijk	3 dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint op de dag van overlijden en eindigt op de dag van de begrafenis

	samenwonende, van de vader, schoonvader, moeder, schoonmoeder, stiefmoeder of stiefvader	
6.	Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, grootvader, grootmoeder, kleinkind, schoonzoon of schoondochter die bij de werknemer inwoont	2 dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint op de dag van overlijden en eindigt op de dag van de begrafenis
7.	Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, grootvader, grootmoeder, kleinkind, schoonzoon of schoondochter die niet bij de werknemer inwoont	De dag van de begrafenis
8.	Plechtige communie van een kind van de werknemer of van zijn echtgenoot(o)t(e) of wettelijk samenwonende	De dag van de plechtigheid of de gebruikelijke activiteitsdag die onmiddellijk volgt of voorafgaat aan de gebeurtenis wanneer deze samenvalt met een zondag of een gebruikelijke inactiviteitsdag
9.	Deelname van een kind van de werknemer of van zijn echtgenoot(o)t(e) of wettelijk samenwonende aan het feest van de « vrijzinnige jeugd »	De dag van het feest of de gebruikelijke activiteitsdag die onmiddellijk volgt of voorafgaat aan de gebeurtenis wanneer deze samenvalt met een zondag, een feestdag of een gebruikelijke inactiviteitsdag
10.	Verblijf van de dienstplichtige werknemer in een rekruterings- en selectiecentrum of in een militair hospitaal als gevolg van zijn verblijf in een rekruterings- en selectiecentrum	De nodige tijd met een maximum van drie dagen
10bis	Verblijf van de gewetensbezwaarde werknemer op de administratieve Gezondheidsdienst of in een ziekenhuis aangeduid door de Koning in overeenstemming met de wetgeving betreffende het statuut van gewetensbezwaarden	De nodige tijd met een maximum van drie dagen
11.	Deelname aan een vergadering van een familiaaraad bijeengeroepen door de vrederechter	De nodige tijd met een maximum één dag
12.	Deelname aan een jury, oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op bevel van de arbeidsrechtbank	De nodige tijd met een maximum van vijf dagen
12bis	Uitoefening van de functie van bijzitter in een stembureau bij de federale, gemeenteraads- of provincieraadsverkiezingen	De nodige tijd
12ter	Uitoefening van de functie van bijzitter in een stembureau bij de verkiezing van het Europees Parlement	De nodige tijd met een maximum van vijf dagen
13.	Uitoefening van de functie van bijzitter in een telbureau bij de federale, provincieraads- of gemeenteraadsverkiezingen	De nodige tijd met een maximum van vijf dagen

### **Artikel 35**

Om recht te hebben op loon voor de afwezigheidsdagen voor klein verlet moet de werknemer zijn hiërarchisch verantwoordelijke vooraf verwittigen. Indien hij daartoe niet de gelegenheid had, zal hij hem zo vlug mogelijk op de hoogte stellen.

Bovendien moet de gebeurtenis samenvallen met een gebruikelijke activiteitsdag van de werknemer.

Indien de gebeurtenis samenvalt met een gebruikelijke inactiviteitsdag, een feestdag, een reglementaire vakantiedag, een verlofdag in het kader van arbeidsduurvermindering of een inhaalrustdag heeft de werknemer geen recht op een afwezigheidsdag, tenzij het een gebeurtenis betreft waarvoor de werknemer zijn afwezigheidsdag mag kiezen of afwezig mag zijn binnen de grenzen van een bepaalde periode.

De werknemer moet het verlof gebruiken waarvoor het bestemd is.

### **Artikel 36**

Om de waarheid van de ingeroepen afwezigheidsredenen na te gaan, heeft de werkgever het recht om bewijzen te vragen aan de werknemer. In geval van geschil ligt de bewijslast bij de werknemer.

### **Artikel 37**

Wanneer meerdere gebeurtenissen samenvallen, kan de werknemer de afwezigheidsdagen, toegekend voor elk van die gebeurtenissen, cumuleren rekening houdend met de termijn die voor iedere gebeurtenis wordt toegekend.

### **Artikel 38**

Deeltijdse werknemers hebben het recht om met behoud van hun normale loon afwezig te zijn van het werk op de dagen en tijdens de periodes die samenvallen met de dagen en periodes die normaal gepresteerd zouden moeten worden. Zij kunnen binnen dezelfde grenzen hun afwezigheidsdagen kiezen.

### **Artikel 39**

Wettelijk samenwonende werknemers hebben dezelfde rechten als gehuwde werknemers voor wat betreft klein verlet dat voor gebeurtenissen van familiale aard wordt toegekend.

Wettelijke samenwoning is het gevolg van een verklaring van wettelijke samenwoning die door twee personen schriftelijk werd opgesteld en tegen ontvangstbewijs werd overgemaakt aan de ambtenaar van de Burgerlijke stand van de gemeenschappelijke woonplaats.

### **Artikel 40**

Voor de toepassing van deze regels wordt het geadopteerde of erkende natuurlijke kind gelijkgesteld met het wettige of gewettigde kind.

## **6.3 Dwingende familiale redenen**

### **Artikel 41**

De werknemers mogen voor dwingende familiale redenen van het werk afwezig zijn tijdens maximum 10 dagen per jaar, behoudens gunstigere bepalingen uitgevaardigd door het paritair comité.

Wordt beschouwd als dwingende reden : iedere onvoorziene gebeurtenis, onafhankelijk van het werk, die de onmiddellijke tussenkomst van de werknemer noodzakelijk maakt en dit voor zover de uitvoering van de arbeidsovereenkomst deze tussenkomst onmogelijk maakt.

Voorbeelden:

- ♦ Ziekte, ongeval, hospitalisatie:
  - van een persoon die samenwoont met de werknemer;
  - van een familielid of bloedverwant in de eerste graad die niet met de werknemer samenwoont.
- ♦ Grote materiële schade aan de goederen van de werknemer (vb. zware overstroming, brand, inbraak met schade aan de goederen van de werknemer..).
- ♦ Het bevel persoonlijk te verschijnen op een zitting wanneer de werknemer partij is bij een proces.



Op grond van een collectieve arbeidsovereenkomst op sectoraal of ondernemingsvlak of, indien erin voorzien is in het arbeidsreglement of in de arbeidsovereenkomst, kunnen andere gebeurtenissen beschouwd worden als redenen van dwingende aard.

#### **Artikel 42**

Deze afwezigheden worden niet betaald, behoudens andersluidende overeenkomst op sectoraal of ondernemingsvlak.

#### **Artikel 43**

Voor deeltijdse werknemers wordt de maximumduur bepaald in verhouding tot de duur van de arbeidsprestaties.

#### **Artikel 44**

De afwezigheidsduur moet zich tot het strikt noodzakelijke beperken: de werknemer moet de nodige maatregelen nemen om zijn afwezigheid te beperken.

Om de storende gevolgen van dergelijke afwezigheden op te vangen, moeten de betrokken werknemers de nodige schikkingen treffen om de werkgever zo vlug mogelijk te verwittigen en in voorkomend geval de nodige bewijsstukken voor te leggen.

### **6.4 Laattijdige aankomst**

#### **Artikel 45**

Iedere laattijdige aankomst op het werk moet bij de rechtstreeks verantwoordelijke of bij de werkgever gemeld en gerechtvaardigd worden. Enkel het gerechtvaardigd te laat komen wordt betaald.

Herhaling van dergelijke ongerechtvaardigde feiten kan, na verwittiging, leiden tot ontslag om dringende reden.

### **6.5 Voortijdige werkonderbreking**

#### **Artikel 46**

Indien een werknemer het werk niet kan aanvatten hoewel hij op de werkplaats is aangekomen, of indien hij zijn werk niet kan voortzetten, moet hij aan zijn rechtstreeks verantwoordelijke vragen om de onderneming te mogen verlaten. Indien de ingeroepen reden een plots overkomen arbeidsongeschiktheid is, geeft de verantwoordelijke hem de toestemming om naar huis te gaan, maar de werknemer moet binnen de twee werkdagen aan zijn werkgever een medisch attest ter bevestiging van de arbeidsongeschiktheid overmaken, zelfs indien de afwezigheid zich beperkt tot de begonnen arbeidsdag.

Indien deze bepalingen niet worden nageleefd, verliest de werknemer het recht op gewaarborgd loon voor de dagen die voorafgaan aan de verzending of afgifte van het medisch attest.

### **6.6 Arbeidsongeschiktheid als gevolg van ziekte of ongeval**

#### **Artikel 47**

Bij arbeidsongeschiktheid als gevolg van ziekte of ongeval, moet de werknemer onmiddellijk, per telefoon of een ander beschikbaar middel, de werkgever of zijn aangestelde **verwittigen** of laten verwittigen. Binnen de 2 werkdagen, te rekenen vanaf de dag van de ongeschiktheid, stuurt of overhandigt de werknemer **een medisch getuigschrift** aan de werkgever (bij verzending geldt de postdatum als bewijs).

Dit getuigschrift moet de volgende elementen bevatten:

- ♦ vermelden of het om een eerste getuigschrift, een verlenging of een hervalling gaat,
- ♦ de datum van aflevering van het medisch attest,
- ♦ het begin van de arbeidsongeschiktheid,
- ♦ het einde van de arbeidsongeschiktheid,
- ♦ de reden van afwezigheid: ziekte, ongeval (privé- of arbeidsongeval), hospitalisatie, sportongeval,...
- ♦ toelating om de woonplaats te verlaten of niet,

- ♦ de naam en het adres van de huisarts,
- ♦ de handtekening en stempel van de huisarts.

Voor de betaling van het gewaarborgd loon worden enkel de attesten in aanmerking genomen die uitdrukkelijk vermelden dat de werknemer arbeidsongeschikt is. Alle andere vormen van attesten kunnen dus wel een rechtvaardiging zijn voor de afwezigheid van de werknemer, maar geven geen recht op gewaarborgd loon.

De werknemer moet ook de plaats meedelen waar hij te bereiken is tijdens zijn ongeschiktheid (woonplaats of verblijfplaats).

#### **Artikel 48**

Indien de werkgever niet verwittigd werd of indien het getuigschrift niet tijdig werd overgemaakt, zal de werknemer geen recht hebben op gewaarborgd loon voor de dagen die gelegen zijn tussen de dag van werkonderbreking en de dag waarop de werkgever werkelijk verwittigd werd of de datum waarop het getuigschrift werd afgegeven of opgestuurd (postdatum dient als bewijs).

#### **Artikel 49**

Wanneer de arbeidsongeschiktheid langer duurt dan aanvankelijk voorzien was, moet de werknemer onmiddellijk de werkgever verwittigen (namelijk ten laatste op de laatste werkdag van de vorige arbeidsongeschiktheidsperiode) en hem binnen de 2 dagen een medisch getuigschrift bezorgen dat gedateerd is op de vervaldatum van de vorige ongeschiktheidsperiode.

#### **Artikel 50**

Wanneer een nieuwe arbeidsongeschiktheid zich voordoet binnen de eerste veertien dagen die volgen op de vorige ongeschiktheidsperiode (hervalling), moet het medisch getuigschrift eveneens vermelden of de arbeidsongeschiktheid te wijten is aan een andere oorzaak.

Indien deze melding niet voorkomt op het medisch getuigschrift wordt verondersteld dat de twee ongeschiktheden te wijten zijn aan dezelfde ziekte of hetzelfde ongeval.

#### **Artikel 51**

De werkgever beslist vrij over de opportuniteit van een medische controle. Hij kan op ieder ogenblik - op zijn kosten - zowel de gegrondheid van de ongeschiktheid als haar duur laten controleren door een dokter van zijn keuze die aan de wettelijke voorwaarden voldoet. Hierbij blijft iedere andere vaststelling gedekt door het medisch geheim.

##### **a. Plaats van het medisch onderzoek**

De medische controle wordt uitgevoerd bij de werknemer thuis wanneer het medisch getuigschrift hem niet toestaat om zijn woonst te verlaten. De werknemer mag niet weigeren om de controlerende geneesheer te ontvangen of zich te laten onderzoeken. Indien de werknemer zijn woonst mag verlaten, is het aan de werkgever om te bepalen of de medische controle zal plaatshebben bij de werknemer thuis of in de praktijk van de controlerende geneesheer.

Indien de werknemer afwezig is wanneer de controlerende geneesheer zich voor de controle aanmeldt of indien hij niet gecontacteerd kan worden, zal de controlerende geneesheer een convocatiebrief achterlaten waarin de werknemer gevraagd wordt zich aan te bieden op zijn praktijk op het adres, datum en uur die erop vermeld staan.

De werknemer is ertoe gehouden om zijn brievenbus regelmatig leeg te maken of te laten leegmaken zodat hij kan nagaan of de controlerende geneesheer een convocatiebrief achterliet.

De werknemer die het recht op controle van de werkgever in het algemeen weigert of belemmert, verliest het recht op gewaarborgd loon vanaf de dag van het eerste controlebezoek waarvoor hij werd opgeroepen of vanaf het eerste thuisbezoek van de controlerende geneesheer.

De controlerende geneesheer maakt zijn conclusies schriftelijk en zo vlug mogelijk over aan de werkgever, eventueel na overleg met de behandelende geneesheer. Indien de werknemer op dat ogenblik niet akkoord gaat met de conclusies van de controlerende geneesheer, moet dit in het verslag van deze laatste vermeld worden.

### **b. Tijdstip van het medisch onderzoek**

De medische controle kan op gelijk welk ogenblik van de afwezigheid uitgevoerd worden. Zij moet dus niet noodzakelijk uitgevoerd worden tijdens de periode die door het gewaarborgd loon gedekt is.

### **c. Meningsverschil tussen de behandelende geneesheer en de controlerende geneesheer**

Indien de controlerende geneesheer en de behandelende geneesheer van de werknemer van mening verschillen over de arbeidsongeschiktheid, aanvaarden zowel de werkgever als de werknemer dat een onafhankelijk geneesheer zich definitief uitspreekt. De arts-scheidsrechter wordt, binnen de 2 werkdagen na overmaking van de resultaten van de controlerende geneesheer, aangeduid in onderling akkoord tussen de werkgever en de werknemer. Indien de partijen niet tot een akkoord komen, zal de werknemer een arts-scheidsrechter aanwijzen op de lijst van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Indien hij dit niet doet, zal de afwezigheid van de werknemer beschouwd worden als ongerechtvaardigd en verliest hij het recht op gewaarborgd loon vanaf de datum van de eerste medische controle waarvoor hij werd opgeroepen of vanaf de datum van het eerste thuisbezoek van de controlerende geneesheer, met uitzondering van de ongeschiktheidsperiode die niet betwist werd.

De arts-scheidsrechter moet een onafhankelijkheidsverklaring ondertekenen. Hij voert het medisch onderzoek uit en beslecht het medisch geschil binnen de 3 werkdagen na zijn onderzoek. Hij informeert de behandelende en de controlerende geneesheer over zijn beslissing. De werkgever en de werknemer worden schriftelijk verwittigd per aangetekende brief.

De twee partijen moeten zich onherroepelijk neerleggen bij de beslissing van de onafhankelijke geneesheer. De volledige kosten voor de scheidsrechterlijke procedure worden door de verliezende partij gedragen.

Indien de arbeidsongeschiktheid door de arts-scheidsrechter erkend wordt, is de werkgever gewaarborgd loon verschuldigd. In het andere geval bevindt de werknemer, die het werk niet herneemt, zich in een toestand van ongerechtvaardigde afwezigheid die in geen geval recht geeft op loon.

## **6.7 Arbeidsongeval of ongeval op de weg van en naar het werk**

Iedere werknemer die op het werk gewond geraakt, al is het lichtjes, moet onmiddellijk zijn hiërarchisch verantwoordelijke op de werkplaats of zijn werkgever verwittigen.

Indien het ongeval gebeurd is op de weg van of naar het werk moet dit binnen de 48 uren aangegeven worden bij zijn hiërarchisch verantwoordelijke op de werkplaats of bij zijn werkgever en daarbij de plaats, het tijdstip en de omstandigheden vermelden.

### **Artikel 52**

Indien de werkgever of zijn verzekeraar, in overeenkomst met artikel 29 van de wet op de arbeidsongevallen van 10 april 1971 en de artikelen 38 tot 41 van het koninklijk besluit van 21 december 1971 tot uitvoering van sommige bepalingen van voornoemde wet, een **medische dienst** ingericht heeft, moeten de gewonden zich schikken naar de specifieke bepalingen die in de onderneming van toepassing zijn (zie eventueel bijlage aan het arbeidsreglement).

### **Artikel 53**

Buiten de medische, farmaceutische of hospitalisatiedienst voorzien in vorig artikel, duidt de werkgever of de verzekeraar minstens drie dokters aan tot wie het slachtoffer zich kan wenden zodat men kan toezien op de medische behandeling die van in het begin door deze dienst voorgeschreven is, ze kan voortzetten en de controle van zijn arbeidsongeschiktheid kan verzekeren. Deze aanstelling kan tijdelijk gebeuren of bij gelegenheid telkens het slachtoffer buiten de streek verblijft waar de medische, farmaceutische of hospitalisatiedienst of de vast benoemde dokter gevestigd is.

In ieder geval en op voorwaarde dat het slachtoffer in staat is zich te verplaatsen, is het slachtoffer ertoe gehouden om zich te begeven naar de plaats die hem door de werkgever of zijn verzekeraar wordt opgelegd voor het uitvoeren van de onderzoeken die zij nuttig achten en voor de uitoefening van hun controlerecht.

Het slachtoffer heeft, op kosten van de verzekeraar, recht op terugbetaling van de verplaatsingskosten die uit het ongeval voortvloeien telkens hij zich moet verplaatsen in de gevallen voorzien door het koninklijk besluit van 21 december 1971 tot uitvoering van sommige bepalingen van de wet van 10 april 1971 op de arbeidsongevallen.

#### **Artikel 54**

Indien de werkgever of de verzekeraar **geen medische, farmaceutische en hospitalisatiedienst heeft ingericht op zijn kosten**, kan het slachtoffer zijn dokter, apotheker en hospitalisatiedienst vrij kiezen. In dat geval worden de kosten voor medische verzorging terugbetaald op basis van het tarief dat bij koninklijk besluit bepaald is.

Zelfs indien de werknemer zijn dokter en apotheker vrij kan kiezen, wordt de eerste hulp gegeven volgens de regels die in de onderneming van toepassing zijn.

#### **Artikel 55**

In geval van ongeval of ernstige ziekte wordt het overbrengen van de gewonde of zieke naar de praktijk van de dokter, het dispensarium, de kliniek of zijn woonplaats gedaan op kosten van de onderneming nadat de eerste zorgen verleend werden.

**N.B.** Voor de naam en het adres van de dokter op wie het slachtoffer van een arbeidsongeval een beroep kan doen indien hij buiten de streek woont waar de medische, farmaceutische en hospitalisatiedienst of de vast benoemde dokter gevestigd is: zie hoger onder de rubriek "algemene inlichtingen".

### **6.8 Moederschap**

#### **Artikel 56**

Zodra zij weet dat zij zwanger is, moet de werkneemster:

- ♦ haar werkgever op de hoogte stellen van haar toestand;
- ♦ een medisch getuigschrift overmaken met de vermoedelijke bevallingsdatum.

#### **Artikel 57**

De zwangere werkneemster heeft recht op moederschapsrust. Deze periode omvat:

- ♦ een week voor de vermoedelijke bevallingsdatum (verplicht verlof).  
Deze week wordt verplicht opgenomen voor de bevalling. Bij een vroegtijdige bevalling zijn die verlofdagen en de betaling ervan volledig of gedeeltelijk verloren.
- ♦ vijf weken voor de week waarvan sprake hierboven; voor de geboorte van meerlingen wordt deze periode op 7 weken gebracht. Het prenataal verlof mag dus ten vroegste 6 (of 8) weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum beginnen;
- ♦ negen weken na de bevallingsdatum (verplicht verlof).

De werkneemster kan het niet genomen prenataal verlof overdragen ten belope van aantal effectief gewerkte dagen vanaf de 6<sup>de</sup> week tot de 2<sup>de</sup> week voor de vermoedelijke bevallingsdatum.

Het loon verloren tijdens het moederschapsverlof is uitsluitend ten laste van de mutualiteit.

#### **Artikel 58**

Behalve om een dringende reden die vreemd is aan de fysieke toestand van de werkneemster, kan de werkgever de overeenkomst niet verbreken tijdens de periode die begint op de dag dat hij op de hoogte werd gesteld van haar zwangerschap en eindigt op het einde van de maand die volgt op het postnataal verlof.

#### **Artikel 59**

De zwangere werkneemster die haar werkgever op de hoogte stelde van haar zwangerschap kan - met behoud van haar normale loon - van het werk afwezig zijn voor de tijd die nodig is voor de zwangerschapsonderzoeken, voor zover deze niet kunnen plaatshebben buiten de werkuren (wet van 3 april 1995).

Om haar loon betaald te krijgen, is de werkneemster ertoe gehouden de werkgever vooraf te verwittigen en een medisch getuigschrift voor te leggen dat haar afwezigheid rechtvaardigt.

Het afgeleverde medisch getuigschrift moet, buiten de normale vermeldingen van een medisch attest, het volgende vermelden:

- de datum, het uur en de duur van het zwangerschapsonderzoek;
- de bevestiging van het feit dat het bezoek enkel tijdens de kantooruren kon plaatshebben.

### **Artikel 60**

Bij overlijden van de moeder of bij verlengde hospitalisatie van deze laatste kan de vader van een pasgeboren kind "vaderschapsverlof" krijgen en dit binnen de wettelijke voorwaarden.

## **6.9 Adoptieverlof**

### **Artikel 61**

De werknemer die een kind adopteert heeft recht op een ononderbroken adoptieverlof van

- maximum 6 weken als het kind nog geen 3 jaar is bij het begin van het verlof
- maximum 4 weken als het kind 3 jaar of ouder is

De uitoefening van het recht op adoptieverlof eindigt op de dag dat het kind 8 jaar wordt tijdens het adoptieverlof. De maximumduur van het adoptieverlof wordt verdubbeld (dus maximum 12 of 8 weken) wanneer het kind een geestelijke of lichamelijke handicap heeft.

Het adoptieverlof moet ingaan binnen de 2 maanden volgend op de inschrijving van het kind in de registers van de burgerlijke stand van de gemeente. Het moet ononderbroken worden genomen en een minimumduur hebben van minstens 1 week of een veelvoud van een week. Het moet dus in volledige weken worden genomen.

De werknemer die het recht op adoptieverlof wenst uit te oefenen moet dit minstens één maand op voorhand schriftelijk aan zijn werkgever medelen. Uiterlijk bij het begin van het adoptieverlof overhandigt de werknemer aan de werkgever de stukken die het bewijs leveren van de gebeurtenis die het recht op adoptieverlof doet ontstaan.

Tijdens het adoptieverlof behoudt de werknemer het recht op zijn loon tijdens de eerste 3 dagen van het verlof en voor de volgende dagen krijgt hij van zijn ziekenfonds een vergoeding die gelijk is aan 82% van het begrensde loon.

De werknemer is beschermd tegen afdanking en deze bescherming gaat in 2 maand voor het verlof en eindigt 1 maand na het einde ervan.

## **Titel VII Loon**

### **7.1 Betalingswijze**

#### **Artikel 62**

Tenzij anders overeengekomen, wordt het loon van de **bedienden** forfaitair vastgesteld op maandbasis. Iedere andere betalingswijze wordt schriftelijk vastgelegd bij individuele of collectieve arbeidsovereenkomst.

De lonen moeten in overeenstemming zijn met de minimumlonen die voorzien zijn door de collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden, gesloten in het bevoegde paritair (sub)comité van de sector waaronder de onderneming voor de betrokken arbeider ressorteert of, bij gebrek hieraan, door de collectieve arbeidsovereenkomsten die op dit gebied werden afgesloten door de Nationale Arbeidsraad.

### **7.2 Loonperiodes**

#### **Artikel 63**

De loonstaten van de **bedienden** worden iedere maand op de volgende datum afgesloten: **de laatste dag**.

De betaling van het loon gebeurt **per bankoverschrijving** ten laatste op de 7de werkdag na de te betalen arbeidsperiode.

Het loon is pas vanaf die dag opeisbaar. Bij laattijdige betaling wegens afwezigheid van de werknemer kan geen interest opgeëist worden en dit ongeacht de reden van afwezigheid.

Wanneer het loon van de werknemer of het tegoed van zijn bank- of postchequerekening waarop zijn loon wordt overgeschreven, het voorwerp is van overdracht of beslag, betaalt de werkgever de

werknemer, op uitdrukkelijke verzoek van deze laatste, ofwel hand in hand, ofwel met een postassignatie of een circulaire cheque.  
Als de werknemer niets uitdrukkelijk verzoekt dan wordt de gebruikelijke betalingswijze verder toegepast in geval van beslag/overdracht.

Bij iedere loonbetaling bezorgt de werkgever de wettelijk voorgeschreven loonafrekening aan de bediende.

#### **Artikel 64**

Op het loon van de werknemer mogen alleen in mindering worden gebracht :

1. de inhoudingen krachtens de belastingwetgeving, de wetgeving op de sociale zekerheid en krachtens particuliere of collectieve overeenkomsten betreffende bijkomende voordelen inzake sociale zekerheid (groepsverzekering, hospitalisatieverzekering, enz.). Die inhoudingen worden op het totale loon berekend, in speciën en in natura.
2. de geldboeten die door dit reglement worden opgelegd
3. de vergoedingen en schadeloosstellingen die door de werknemer verschuldigd zijn voor schade aangericht aan de werkgever of aan derden door zijn opzet, zijn zware fout of zijn lichte fout die eerder gebruikelijk dan toevallig is en die tussen partijen of door de rechter zijn vastgesteld
4. de voorschotten in geld die door de werkgever toegestaan werden
5. de bedragen die als borg opgeëist worden voor het nakomen van de verplichtingen van de werknemer

De inhoudingen 2 tot 5 hierboven worden enkel op het loon in speciën berekend na aftrek van de diverse fiscale en sociale inhoudingen. Het totaal van die andere inhoudingen mag niet meer bedragen dan 20 % van het nettoloon in speciën dat bij elke loonperiode verschuldigd is. Deze beperking is echter niet van toepassing wanneer de werknemer met opzet heeft gehandeld of vrijwillig een einde stelde aan zijn arbeidsovereenkomst zonder de verschuldigde vergoedingen en schadeloosstellingen betaald te hebben.

Verder kan de werkgever ertoe genoopt zijn de beschikbaarstelling van het loon geheel of gedeeltelijk te beperken in uitvoering van andere regelingen, met name loonbeslag, loonoverdracht, loonafstand en collectieve schuldenregeling.

Beslag, overdracht en ander gelijkgestelde vormen van inhouding worden uitgevoerd op het nettoloon van de werknemer na vermindering met de inhoudingen vermeld onder punt 1 hierboven, met uitsluiting van iedere andere som of inhouding.

#### **Artikel 65**

Om hem de mogelijkheid te geven de juistheid van de verschillende loonbestanddelen na te gaan, heeft ieder personeelslid de toestemming om op ieder ogenblik zijn individuele rekening op eigen verzoek te raadplegen.

Ieder verschil dat bij betaling van hand tot hand wordt vastgesteld tussen het bedrag dat aan de werknemer overhandigd wordt en het bedrag dat op de loonstaat vermeld staat, moet op het ogenblik van betaling kenbaar gemaakt worden.

#### **Artikel 66**

De werknemer verbindt er zich toe om elk bedrag dat hem ten onrechte betaald werd, terug te betalen.

## 7.3 Tegemoetkoming van de werkgever in de kosten van woon-werkverkeer

### Artikel 67

Om de tegemoetkoming van de werkgever in het woon-werkverkeer te bekomen in toepassing van de geldende collectieve arbeidsovereenkomsten, is de werknemer ertoe gehouden om de werkgever alle bewijsstukken over te maken die deze laatste op grond van bovenvermelde overeenkomsten mag eisen.

De betaling van de tegemoetkoming kan enkel gebeuren wanneer de werkgever in het bezit is van die stukken.

De hogervermelde bewijsstukken moeten duidelijk naam, adres en werknemersnummer vermelden. De betaling van de tussenkomst gebeurt tegelijk met de loonperiode die volgt op de datum waarop de stukken aan de werkgever werden overgemaakt.

## Titel VIII Einde van de arbeidsovereenkomst

### 8.1 Betekening van de opzegging

#### Artikel 68

Op straffe van nietigheid moet de betekening van de opzegging het begin en de duur van de opzeg vermelden.

- Wanneer de opzegging door de **werknemer** gegeven wordt, moet de betekening, op straffe van nietigheid, gebeuren door overhandiging van een geschrift aan de werkgever. De handtekening van de werkgever op het duplicaat van dit geschrift geldt enkel als ontvangstbewijs van de opzegging. Deze kan ook gebeuren per aangetekende brief, die uitwerking heeft op de derde werkdag na zijn verzendingsdatum, of per gerechtsdeurwaardersexploot met onmiddellijke uitwerking.
- Wanneer de opzegging door de **werkgever** gegeven wordt, kan de betekening, op straffe van nietigheid, enkel per aangetekende brief gebeuren die uitwerking heeft op de derde werkdag na zijn verzendingsdatum, of per gerechtsdeurwaardersexploot met onmiddellijke uitwerking, met dien verstande dat deze nietigheid niet door de werknemer gedekt kan worden maar van ambtswege door de rechter wordt vastgesteld.

### 8.2. Verbreking van de overeenkomst tijdens de proefperiode

#### Artikel 69

Voor bedienden kan de overeenkomst tijdens de proefperiode enkel eenzijdig beëindigd worden zonder dringende reden mits een opzegging van zeven dagen. Indien dergelijke opzegging in de loop van de eerste maand gegeven wordt, heeft de beëindiging ten vroegste uitwerking op de laatste dag van die maand.

Tijdens de proefperiode behoudt de werkgever de mogelijkheid om de overeenkomst zonder vergoeding te beëindigen wanneer de arbeidsongeschiktheid van de bediende, als gevolg van een ziekte of ongeval, langer duurt dan 7 dagen, zelfs tijdens de eerste maand. De beëindiging kan slechts na het verstrijken van deze periode van minimum 7 dagen.

Statuut van de werknemer	Anciënniteit	Opzegging gegeven door werkgever	Opzegging gegeven door werknemer	Aanvang
Bediende	na 7 dagen ziekte	verbreking zonder opzeg	–	–
	minder dan 1 maand	7 kalenderd. (1)	7 kalenderd. (1)	de volgende dag (2)
	van 1 maand tot aan het einde van de proefperiode	7 kalenderdagen	7 kalenderdagen	de volgende dag (2)

(1) De termijn moet ten vroegste op de laatste dag van de eerste maand van de proeftijd een einde nemen.

(2) De opzegging door de werkgever moet verplicht per **aangetekende brief** betekend worden. Deze opzeg begint op de derde werkdag na de verzendingsdatum van de aangetekende brief.

### **8.3 Verbreking van de overeenkomst voor bepaalde duur of voor een bepaald werk**

#### **Artikel 70**

Wanneer de verbintenis voor een bepaalde duur of voor een bepaald werk gesloten is, neemt zij een einde bij het verstrijken van de termijn of bij de beëindiging van het werk.

Dit betekent dat de partijen, behalve om dringende reden, geen einde kunnen stellen aan de overeenkomst voor het verstrijken van de vastgestelde termijn of de voltooiing van het werk.

Bij onwettige verbreking van de overeenkomst moet de partij die daartoe het initiatief nam aan de andere partij een vergoeding betalen, gelijk aan het bedrag van het loon tot aan het verstrijken van die termijn. Dit bedrag mag echter niet hoger zijn dan het dubbele van het loon dat overeenstemt met de opzeggingstermijn die in acht had moeten genomen worden indien de overeenkomst voor onbepaalde duur was gesloten.

### **8.4. Verbreking van de overeenkomst voor onbepaalde duur**

#### **Artikel 71**

De opzeggingstermijn die door de werkgever en de bedienden in acht genomen moet worden, is als volgt bepaald wanneer de verbintenis voor onbepaalde duur werd afgesloten:

a) Bedienden met een jaarloon dat het bedrag, bepaald in artikel 82, § 2 van de wet op de arbeidsovereenkomsten, niet overschrijdt

Anciënniteit van de bediende in de onderneming	Opzeg gegeven door de werkgever	Opzeg gegeven door de bediende	Aanvang
- 5 jaar	3 maanden	1,5 maand	1ste dag van de volgende maand
5 tot 10 jaar	6 maanden	3 maanden	1ste dag van de volgende maand
10 tot 15 jaar	9 maanden	3 maanden	1ste dag van de volgende maand
15 tot 20 jaar	12 maanden	3 maanden	1ste dag van de volgende maand
20 tot 25 jaar	15 maanden	3 maanden	1ste dag van de volgende maand
25 tot 30 jaar	18 maanden	3 maanden	1ste dag van de volgende maand
Enz...	telkens plus 3 maanden per schijf van 5 jaar	Blijft op 3 maanden	

b) Bedienden met een jaarloon dat begrepen is in de bedragen bepaald in artikel 82 § 2 en §5 van de wet op de arbeidsovereenkomsten

Volgens de wettelijke bepalingen moet de opzeggingstermijn vastgesteld worden in onderling akkoord tussen partijen ten vroegste op het ogenblik dat de opzeg gegeven wordt, of door de rechter.

Bij het vaststellen van deze termijn moet men rekening houden met de tijd die nodig geacht wordt om een gelijkaardige betrekking te vinden. Deze duur is afhankelijk van de anciënniteit, de leeftijd, het loon en de functie van de werknemer.

**Opgelet:** indien de opzegging wordt gegeven door de werkgever, mag de termijn niet korter zijn dan de minimumtermijnen vermeld onder punt a). Wat betreft de opzegging gegeven door de bediende, mag de termijn niet langer zijn dan respectievelijk vier en een halve maand of zes maanden naargelang de hoogte van het loon waarvan sprake in artikel 82 § 3 van de wet.



c) Bedienden met een jaarloon dat het bedrag, bepaald in artikel 82, § 5 van de wet op de arbeidsovereenkomsten, overschrijdt

Voor deze bedienden kunnen de opzeggingstermijnen vastgesteld worden door een overeenkomst die ten laatste op het ogenblik van indiensttreding wordt afgesloten. Ze mogen echter niet korter zijn dan de minimumtermijnen vermeld onder punt a) hierboven. Bij gebrek aan conventionele vaststelling zijn de regels voorzien in punt b) hierboven van toepassing. De mogelijkheid om een dergelijke overeenkomst af te sluiten bestaat niet indien het de bediende is die de opzeggingstermijn betekent ; deze laatste wordt dus bepaald overeenkomstig de regels vermeld onder punt b) hierboven.

In het algemeen, moeten de opzeggingstermijnen berekend worden in functie van de anciënniteit die bij aanvang van de opzeg verworven is.

**Artikel 71 bis**

De opzeggingstermijnen voor bedienden buiten proeftijd gaan in op de eerste dag van de maand volgend op de volgend op die waarin de betekening van de opzegging haar uitwerking heeft.

**8.4.1 Verschuldigd loon bij de beëindiging van de overeenkomst**

**Artikel 72**

Bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst moet het nog verschuldigde loon ten laatste bij de eerste loonafrekening na de beëindiging betaald worden.

Wanneer de overeenkomst een einde neemt, bezorgt de werkgever aan de werknemer een getuigschrift dat begin- en einddatum van de overeenkomst en de aard van het uitgevoerde werk vermeld, evenals de wettelijke en reglementaire documenten die hem als gevolg van de ontbinding van de overeenkomst toekomen.

**8.5 Verbreking van de overeenkomst voor dringende redenen**

**Artikel 73**

Iedere partij kan de overeenkomst zonder opzeg of voor het verstrijken van de termijn beëindigen wegens dringende reden(en) die aan de beoordeling van de rechter overgelaten word(t)(en).

Onder dringende reden verstaat men de ernstige tekortkoming die elke professionele samenwerking tussen de werkgever en de werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt (artikel 35 van de wet van 3 juli 1978).

**Artikel 74**

De volgende feiten kunnen, onder voorbehoud van de beoordelingsbevoegdheid van de arbeidsrechtbanken, de verbreking van de arbeidsovereenkomst van de werknemer zonder opzegging of vergoeding rechtvaardigen :

- ♦ bij het sluiten van de overeenkomst met opzet valse getuigschriften of documenten voorleggen, of valse verklaringen;
- ♦ iedere daad van verzet of oneerlijkheid, gewelddaden of beledigingen ten opzichte van zijn chefs, het personeel van de onderneming of een cliënt;
- ♦ iedere schade die bewust wordt aangebracht aan materiaal, gebouwen of installaties van de onderneming of van personeelsleden;
- ♦ het niet naleven van de elementaire veiligheidsvoorschriften;
- ♦ iedere schade die aan personeelsleden wordt toegebracht tijdens de duur van de overeenkomst;
- ♦ na verwittiging herhaaldelijk te laat komen zonder geldige reden;
- ♦ het herhaaldelijk niet-naleven van de overeengekomen uurregeling na formele waarschuwing;
- ♦ herhaalde ongerechtvaardigde afwezigheden na verwittiging;
- ♦ het vervalsen van medische getuigschriften;
- ♦ oneerlijke concurrentie en het openbaar maken aan derden van gegevens die door het beroepsgeheim gedekt zijn;
- ♦ diefstal;
- ♦ deelname aan de oprichting van een concurrerende firma of aan de uitvoering van haar activiteiten;
- ♦ alle feiten die in strijd zijn met de openbare zeden;
- ♦ feiten van ongewenste intimiteiten;

- ♦ pesterijen;
- ♦ oneigenlijk gebruik van informaticamaterieel (Internet, e-mail) na verwittiging..

Deze lijst wordt als voorbeeld gegeven en is niet beperkend. Andere gevallen worden in dit arbeidsreglement opgesomd.

#### **Artikel 75**

Wanneer een werknemer werkt tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid kan dit een zware fout zijn die afdanking om dringende reden wettigt, wanneer dat werk:

- ♦ strijdig is met een contractuele bepaling (namelijk indien de overeenkomst de uitoefening van een andere beroepsactiviteit verbiedt) ;
- ♦ door zijn aard bewijst dat de werknemer niet ongeschikt is om te werken. De activiteit die tijdens de arbeidsongeschiktheid wordt uitgeoefend is namelijk van die aard dat zij bewijst dat het normale werk kan verricht worden;
- ♦ de vertraging van de genezing tot gevolg kan hebben.

#### **Artikel 76**

Zijn onder hetzelfde voorbehoud dringende redenen die de werknemer ten laste kan leggen van de werkgever: alle feiten die, tijdens de uitoefening van de functie van de werknemer van die aard zijn dat zij op ernstige wijze nadeel berokkenen aan zijn materiële of morele toestand, en in het bijzonder:

- ♦ nalaten ervoor te zorgen dat het werk wordt uitgevoerd in veilige en fatsoenlijke hygiënische omstandigheden;
- ♦ nalaten toe te zien op de goede zeden tijdens de uitvoering van de overeenkomst;
- ♦ de waardigheid van de werknemer aantasten, hem bedreigen, beledigen, zijn toevlucht te nemen tot drukkingsmiddelen die vernederend of onmenselijk zijn voor de werknemer;
- ♦ herhaaldelijk verzuimen het overeengekomen loon te betalen;

#### **Artikel 77**

Ontslag om dringende reden mag niet zonder opzegging of voor het verstrijken van de termijn gegeven worden wanneer het feit dat dit ontslag rechtvaardigt sinds minstens drie werkdagen aan de ontslaggevende partij bekend is.

Enkel de dringende reden die binnen de drie dagen na ontslag betekend wordt, kan ingeroepen worden als rechtvaardiging voor het ontslag. Op straffe van nietigheid moet de betekening van de dringende reden per aangetekende brief of per gerechtsdeurwaardersexploot gebeuren.

Deze betekening kan eveneens gebeuren door overhandiging van een geschrift aan de andere partij. De handtekening van deze partij op het duplicaat van dit geschrift **geldt enkel** als ontvangstbewijs van de betekening.

## **Titel IX Verplichtingen van de werknemer**

### **9.1 Oneerlijke concurrentie**

#### **Artikel 78**

Zowel tijdens de uitvoering van de overeenkomst als na stopzetting van de arbeidsbetrekkingen moet de werknemer zich onthouden van daden van oneerlijke concurrentie. Het is hem ook verboden om financiële, commerciële, organisatorische, technische of andere informatie die rechtstreeks of onrechtstreeks schade kan berokkenen aan de belangen van de onderneming, openbaar te maken of aan te wenden voor persoonlijk gebruik of ten voordele van derden.

De plicht tot beroepsgeheim is eveneens geldig voor de personeelsleden die in het kader van hun activiteiten binnen de onderneming toegang hebben tot vertrouwelijke gegevens over de onderneming zelf.

## **9.2 Aansprakelijkheid**

### **Artikel 79**

De werknemer heeft de plicht om de ongebruikte gereedschappen en grondstoffen die hem werden toevertrouwd terug te geven, evenals al het materiaal (documenten, enz.) dat hem gegeven werd om zijn werk uit te voeren

Indien door de werknemer schade wordt berokkend aan de onderneming tijdens de uitvoering van zijn overeenkomst, kunnen hem vergoedingen of schadeloosstellingen opgelegd worden in geval van bedrog en zware schuld. Voor lichte schuld is hij enkel aansprakelijk als die bij hem eerder gewoonlijk dan toevallig voorkomt

## **Titel X Overtredingen en algemene discipline**

### **Artikel 80**

De werkgever en zijn vertegenwoordigers zijn ertoe gehouden om ten overstaan van alle werknemers dezelfde regels in acht te nemen op het gebied van rechtvaardigheid, moraliteit en respect en hierbij geen onderscheid te maken tussen het uitvoerend personeel en het leidinggevend personeel.

De orders en instructies die nodig zijn voor de goede uitvoering van het werk zullen gegeven worden met respect voor ieders persoonlijkheid en beroep, in een geest van goede menselijke relaties en professionele en sociale bevordering, zonder afbreuk te doen aan de waardigheid van de werknemer.

Men zal hierbij bijzondere aandacht schenken aan jongeren, gehandicapten en werknemers van vreemde nationaliteit.

Het personeel dat toezicht uitoefent en het uitvoerend personeel zijn elkaar wederzijds respect verschuldigd.

Klachten en opmerkingen worden door de vakbondsafvaardiging, of bij gebrek hieraan, via de hiërarchie overgemaakt.

### **Artikel 81**

De werkgever en zijn vertegenwoordigers onthouden zich ervan:

- handelingen te stellen die in strijd zijn met de goede zeden,
- zich te mengen in het privé-leven, de familie, de woonst, de overtuigingen van de werknemer of zijn aansluiting bij welke organisatie ook;
- afbreuk te doen aan de waardigheid, de sociale promotie en de goede verstandhouding tussen de werknemers, de bestaande relaties tussen de werknemer en zijn vakbondsafgevaardigde;
- bedreigingen of beledigingen te uiten, de werknemers te kwellen, te vernederen of slecht te behandelen;
- lokalen, materieel, machines, gereedschappen en individuele beschermingsmiddelen die niet voldoen

aan de voorschriften inzake veiligheid en hygiëne te laten gebruiken

### **Artikel 82**

De werkgever en zijn mandatarissen moeten de wetgeving op het taalgebruik strikt naleven in de sociale relaties tussen werkgever en personeel.

### **Artikel 83**

Het personeel is ertoe gehouden om de instructies en maatregelen van de directie op te volgen die uitgehangen of via dienstnota's bekendgemaakt werden.

Het is de personeelsleden verboden:

- de lokalen van de onderneming te betreden in staat van dronkenschap, alcoholische dranken binnen te brengen in de onderneming (tenzij toestemming van de werkgever);

- ♦ tijdens de arbeidsuren ruzie te maken, uitlatingen te doen of houdingen aan te nemen die in strijd zijn met het fatsoen, persoonlijke werken uit te voeren op de werkplaats;
- ♦ in de onderneming te roken behalve, in voorkomend geval, in het daartoe bestemde lokaal;
- ♦ gebrek aan respect te hebben voor het leidinggevend personeel, de collega's en personen die niet tot de onderneming behoren;
- ♦ documenten, voorwerpen of meubelen van de onderneming mee te nemen buiten de werkplaats;
- ♦ in de lokalen die niet voor het publiek voorzien zijn, personen binnen te laten die niet tot de onderneming behoren zonder de goedkeuring van de veiligheidschef, behalve personen die hiertoe gemachtigd zijn in het kader van de inspectie sociale wetten;  
Hij of zij die personen binnenlaat in de onderneming zonder de veiligheidsvoorschriften in acht te nemen, doet dit volledig op eigen verantwoordelijkheid en ontslaat de werkgever uitdrukkelijk en zonder voorbehoud van iedere burgerlijke en/of strafrechtelijke aansprakelijkheid.
- ♦ de telefoon, fax, e-mail of postdiensten van de onderneming niet volgens de richtlijnen te gebruiken voor persoonlijke doeleinden, behalve in dringende gevallen;
- ♦ inscripties of affiches aan te brengen buiten de panelen die daarvoor voorzien zijn;
- ♦ drukwerken en pamfletten te verspreiden zonder toestemming;
- ♦ zonder toestemming collectes te houden;
- ♦ voorwerpen te verkopen in de lokalen van de onderneming zonder voorafgaande toestemming van de werkgever;
- ♦ op de werkplaats en tijdens de werkuren drukwerken, kranten of boeken te lezen om andere dan professionele redenen;
- ♦ een radio, CD-speler of ander persoonlijk toestel te beluisteren op de werkplaats behoudens voorafgaande toestemming van de werkgever;
- ♦ het werk te verlaten of stop te zetten zonder geldige reden of zonder toestemming van zijn meerdere;
- ♦ na het vastgelegde vertrekuren in de kantoren en lokalen van de onderneming te blijven (onder voorbehoud van specifieke bepalingen);
- ♦ het werk voortijdig te stoppen;
- ♦ beroepsgeheimen of -technieken openbaar te maken;
- ♦ giften te aanvaarden van om het even welke aard;
- ♦ roerende of onroerende goederen van de onderneming te beschadigen;
- ♦ dieren binnen te brengen in de onderneming;
- ♦ beelden te tonen, uit te hangen of te verspreiden die de waardigheid van de persoon aantasten;
- ♦ een activiteit als zelfstandige of werknemer uit te oefenen waarvan de werknemer weet dat dit een impact heeft of kan hebben op zijn beroepsactiviteit in de onderneming, behoudens verwittiging en akkoord van de werkgever.

## **Titel XI Algemene voorschriften op het gebied van veiligheid en hygiëne**

### **Artikel 84**

De werknemers moeten de nodige aandacht schenken aan hun persoonlijke veiligheid en die van hun collega's.

Met dat doel zullen de werkgever en zijn afgevaardigden alle klachten van de werknemers volgens de wettelijk vereiste vorm in ontvangst nemen.

De werknemers moeten de leden van het comité voor preventie en bescherming op het werk of, bij gebrek hieraan, de leden van de vakbondsafvaardiging, of, bij gebrek hieraan, de werkgever of zijn vertegenwoordigers verwittigen van ieder gevaar dat zij vaststellen bij de goederen, grondstoffen en materieel waarover zij beschikken.

De werkgever is ertoe gehouden deze klachten te onderzoeken met de vakbondsafvaardiging daar waar zij bestaat, en de nodige maatregelen te nemen.

In afwachting dat over die klachten beslist wordt, is het de werknemer verboden grondstoffen of materieel te gebruiken die door hem onveilig worden geacht of in een onveilige situatie te blijven

### **Artikel 85**

De werkgever of zijn afgevaardigden zijn ertoe gehouden:

- a) de beschikkingen van het Algemeen Reglement voor Arbeidsbescherming in acht te nemen voor wat betreft de veiligheid, hygiëne en verfraaiing van de werkplaatsen en, in het bijzonder, enkel individuele beschermingsmiddelen te gebruiken die aan de veiligheidsnormen beantwoorden en deze in goede staat te houden;
- b) de aanbevelingen op het gebied van veiligheid en hygiëne, gedaan door de sectorale organismen die zich specifiek bezighouden met veiligheid, hygiëne en verfraaiing van de werkplaatsen, op te volgen;
- c) de werken te doen uitvoeren in de vereiste omstandigheden voor veiligheid en gezondheid;
- d) de werknemers te informeren over de te nemen maatregelen op het gebied van veiligheid en hygiëne, meer bepaald alvorens hen werken te doen uitvoeren die gevaar opleveren voor ongevallen en/of beroepsziekten;
- e) onmiddellijk de nodige maatregelen te nemen om dreigend gevaar weg te nemen.

## **Titel XII Sancties en straffen**

### **Artikel 86**

In geval van inbreuk op één van de hierboven vermelde artikelen van dit reglement, op de dienstnota's en in algemene regel, op de discipline van de onderneming, kan de werkgever, rekening houdend met de ernst van de fouten of hun herhaling zonder dat hij de volgorde van vermelding in acht moet nemen, volgende sancties nemen :

- een schriftelijke verwittiging,
- een blaam,
- een geldboete van **10,00 €**,
- disciplinaire schorsing met loonverlies gedurende **2...dagen maximum**,
- ontslag met of zonder vergoeding of opzegging

### **Artikel 87**

Op straffe van nietigheid moeten de sancties door de werkgever of zijn aangestelde aan de werknemer die ze opgelopen heeft, ten laatste betekend worden op de eerste werkdag die volgt op de dag waarop de inbreuk werd vastgesteld.

Voor de dichtstbijzijnde betalingsdatum is de werkgever ertoe gehouden om de toegepaste sanctie in te schrijven in een register dat, naast de naam van de betrokken werknemers ook de datum, de reden en de aard van de sanctie bevat, alsook het bedrag indien het een geldboete betreft.

Indien de sanctie uit een geldboete bestaat, en deze ingehouden wordt op het loon, mag zij niet hoger zijn dan een vijfde van het loon dat voor iedere loonperiode in speciën verschuldigd is.

De opbrengst van de eventueel opgelegde geldboetes zal als volgt aangewend worden (te bepalen door de ondernemingsraad indien hij bestaat) :

**om vormingsprogramma's voor het personeel te organiseren**.....  
.....  
.....

**Artikel 88**

De werknemer die klachten, opmerkingen of betwistingen hebben betreffende de sancties die hen betekend werden, kunnen in beroep gaan bij:

**Mevr Ann Petitjean**, die een beslissing zal nemen binnen **de 10 werkdagen**.

## **Titel XIII Diversen en bijlagen**

### **Artikel 89**

Een exemplaar van de wet van 15 januari 1990 betreffende de Kruispuntbank alsook een exemplaar van het koninklijk besluit van 13 augustus 1990 genomen in uitvoering van deze wet, kunnen door het personeel worden ingekeken. Zij zijn uitgehangen in de onderneming op de volgende plaats : **keuken** .....

### **Artikel 90**

De volgende bijlagen zijn bij het onderhavige reglement gevoegd en zijn er een geïntegreerd deel van :

- bijlage 1 : uurroosters van kracht in de onderneming
- bijlage 2 : collectieve overeenkomst nr. 25 van 15 oktober 1975 betreffende de gelijke beloning van mannen en vrouwen
- bijlage 3 : maatregelen tegen geweld, pesterijen en ongewenste sexuele intimiteiten op het werk
- bijlage 4 : de collectieve arbeidsovereenkomsten en /of de volgende collectieve akkoorden gesloten op bedrijfsvlak tot vaststelling van de arbeidsvoorwaarden in de onderneming
-

## Titel XIV Slotbepaling

Het onderhavig arbeidsreglement was het voorwerp van een ontwerp.

Indien er geen ondernemingsraad is, werd dit ontwerp door de werkgever ter kennis gebracht van de werknemers gedurende een periode van 15 dagen, voorgelegd aan de regelmatige raadpleging van de werknemers en overgemaakt aan de bevoegde ambtenaar van de Sociale Wetten.

Indien een ondernemingsraad werd ingericht, werd het ontwerp in de schoot van dit orgaan besproken. Het werd ook aangeplakt en ter kennis gebracht van de werknemers, ter informatie.

Het onderhavige reglement treedt in werking op **01/10/2009** .....

Binnen de 8 dagen volgend op de genoemde datum, bezorgt de werkgever een kopie ervan aan de Sociale Inspecteur – directiehoofde van de Inspectie van de sociale wetten

Ondergetekende werkgever verklaart dat hij op **...16/09/2009....**een bericht heeft uitgehangen met opgave van de plaats waar dit reglement door de werknemers kan worden ingekeken.

Daarenboven wordt aan elke werknemer in dienst een kopie overhandigd tegen ontvangstbewijs alsook aan elke nieuwe werknemer die in de onderneming zal komen.

Datum **16/09/2009** .....

Handtekening van de vertegenwoordigers  
van werknemers in de ondernemingsraad  
(indien hij bestaat in de onderneming)

Handtekening van de werkgever



## Bijlage 1 – Uurroosters

### a) Gewone arbeidsregeling voor de VOLTIJDS tewerkgestelde bedienden

De arbeidsregeling wordt volgens volgende rooster georganiseerd.  
De hieronder vermelde rusttijden worden niet betaald.

#### Stelsel A – Prestaties van 38u

	Voormiddag				Namiddag			
	werkuren		rusttijden		werkuren		rusttijden	
	van	tot	van	tot	van	tot	van	tot
Maandag	9u00	13u00	13u00	14u00	14u00	18u00		
Dinsdag	9u00	13u00	13u00	14u00	14u00	18u00		
Woensdag	9u00	13u00	13u00	14u00	14u00	18u00		
Donderdag	9u00	13u00	13u00	14u00	14u00	18u00		
Vrijdag	9u00	13u00	13u00	14u00	14u00	16u00		
Zaterdag								
Zondag								

### b) DEELTIJDSE arbeidsregelingen voor bedienden

De uurroosters zijn vermeld in ieder individueel arbeidscontract.

Onderstaande tabel geeft de mogelijke daguurroosters weer.

#### Opmerkingen:

- Deze tabel is van toepassing op **elke dag van de week** (van maandag tot en met zondag).
- Per dag zijn er 323 verschillende mogelijkheden, gaande van daguurrooster **A1** (van 8u00 tot 11u00) tot daguurrooster **AA27** (van 21u00 tot 00u00).
- Wanneer de arbeidstijd **6 uur of meer** bedraagt, wordt er halverwege een **pauze van 1 uur** voorzien. Deze pauzetijd wordt niet betaald.  
Bijvoorbeeld daguurrooster **A13** (van 08u00 tot 17u00):
  - prestaties van 08u00 tot 12u00
  - pauze van 12u00 tot 13u00
  - prestaties van 13u00 tot 17u00
- De duur van elke werkperiode is nooit korter dan **3 uur**. De maximale dagelijkse arbeidsduur bedraagt **10 uur**.
- Per werknemer mag de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur over de referentieperiode van één jaar mag niet meer bedragen dan **38u**.

Tabel 1: Deeltijdse dagregelingen voor de bedienden.

Mogelijke dag- uurroosters	Beginuur																														
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA				
Einduur	1	11u00																													
	2	11u30	11u30																												
	3	12u00	12u00	12u00																											
	4	12u30	12u30	12u30	12u30																										
	5	13u00	13u00	13u00	13u00	13u00																									
	6	13u30	13u30	13u30	13u30	13u30	13u30																								
	7	14u00	14u00	14u00	14u00	14u00	14u00	14u00																							
	8	14u30	14u30	14u30	14u30	14u30	14u30	14u30	14u30																						
	9	15u00	15u00	15u00	15u00	15u00	15u00	15u00	15u00	15u00																					
	10	15u30	15u30	15u30	15u30	15u30	15u30	15u30	15u30	15u30	15u30																				
	11	16u00	16u00	16u00	16u00	16u00	16u00	16u00	16u00	16u00	16u00	16u00																			
	12	16u30	16u30	16u30	16u30	16u30	16u30	16u30	16u30	16u30	16u30	16u30	16u30	16u30																	
	13	17u00	17u00	17u00	17u00	17u00	17u00	17u00	17u00	17u00	17u00	17u00	17u00	17u00	17u00																
	14	17u30	17u30	17u30	17u30	17u30	17u30	17u30	17u30	17u30	17u30	17u30	17u30	17u30	17u30	17u30															
	15	18u00	18u00	18u00	18u00	18u00	18u00	18u00	18u00	18u00	18u00	18u00	18u00	18u00	18u00	18u00	18u00														
	16	18u30	18u30	18u30	18u30	18u30	18u30	18u30	18u30	18u30	18u30	18u30	18u30	18u30	18u30	18u30	18u30	18u30													
	17	19u00	19u00	19u00	19u00	19u00	19u00	19u00	19u00	19u00	19u00	19u00	19u00	19u00	19u00	19u00	19u00	19u00	19u00												
	18		19u30	19u30	19u30	19u30	19u30	19u30	19u30	19u30	19u30	19u30	19u30	19u30	19u30	19u30	19u30	19u30	19u30	19u30											
	19			20u00	20u00	20u00	20u00	20u00	20u00	20u00	20u00	20u00	20u00	20u00	20u00	20u00	20u00	20u00	20u00	20u00	20u00										
	20				20u30	20u30	20u30	20u30	20u30	20u30	20u30	20u30	20u30	20u30	20u30	20u30	20u30	20u30	20u30	20u30	20u30	20u30									
	21					21u00	21u00	21u00	21u00	21u00	21u00	21u00	21u00	21u00	21u00	21u00	21u00	21u00	21u00	21u00	21u00	21u00	21u00								
	22						21u30	21u30	21u30	21u30	21u30	21u30	21u30	21u30	21u30	21u30	21u30	21u30	21u30	21u30	21u30	21u30	21u30	21u30	21u30	21u30	21u30	21u30	21u30	21u30	21u30
	23							22u00	22u00	22u00	22u00	22u00	22u00	22u00	22u00	22u00	22u00	22u00	22u00	22u00	22u00	22u00	22u00	22u00	22u00	22u00	22u00	22u00	22u00	22u00	22u00
	24								22u30	22u30	22u30	22u30	22u30	22u30	22u30	22u30	22u30	22u30	22u30	22u30	22u30	22u30	22u30	22u30	22u30	22u30	22u30	22u30	22u30	22u30	22u30
	25									23u00	23u00	23u00	23u00	23u00	23u00	23u00	23u00	23u00	23u00	23u00	23u00	23u00	23u00	23u00	23u00	23u00	23u00	23u00	23u00	23u00	23u00
	26										23u30	23u30	23u30	23u30	23u30	23u30	23u30	23u30	23u30	23u30	23u30	23u30	23u30	23u30	23u30	23u30	23u30	23u30	23u30	23u30	23u30
	27											00u00	00u00	00u00	00u00	00u00	00u00	00u00	00u00	00u00	00u00	00u00	00u00	00u00	00u00	00u00	00u00	00u00	00u00	00u00	00u00

## **Bijlage 2 - Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25 van 15 oktober 1975, betreffende de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers.**

(Algemeen bindend verklaard door het koninklijk besluit van 9 december 1975, verschenen in het Belgisch Staatsblad van 25 december 1975).

Gewijzigd door de CAO nr. 25 bis van 19 december 2001

(algemeen bindend verklaard door het koninklijk besluit van 4 februari 2002, verschenen in het Belgisch Staatsblad van 12 maart 2002).

### **HOOFDSTUK I - Voorwerp en toepassingsgebied**

#### **Artikel 1**

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers, dat is vastgesteld in artikel 119 van het Verdrag tot oprichting van de Europese Economische Gemeenschap, te verwezenlijken.

De gelijkheid van beloning houdt in dat voor gelijke arbeid of voor arbeid van gelijke waarde ieder onderscheid naar kunne wordt afgeschaft.

#### **Artikel 2**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers en op de werkgevers bedoeld in artikel 2 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

### **HOOFDSTUK II - Tenuitvoerlegging**

#### **Artikel 3**

De gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers moet verzekerd worden voor alle elementen en voorwaarden van het loon, met inbegrip van de systemen van functiewaardering wanneer daarvan gebruik wordt gemaakt.

In geen geval mogen de systemen van functiewaardering tot discriminatie leiden, noch door de keuze van de criteria, noch door de weging van die criteria, noch door het systeem van omzetting van de functiepunten in loonpunten.

#### **Artikel 4**

Onder loon wordt verstaan :

- 1° het loon in geld waarop de werknemer ingevolge van zijn dienstbetrekking recht heeft ten laste van de werkgever;
- 2° de fooien of het bedieningsgeld waarop de werknemer recht heeft ingevolge zijn dienstbetrekking of krachtens het gebruik ;
- 3° de in geld waardeerbare voordelen waarop de werknemer ingevolge zijn dienstbetrekking recht heeft ten laste van de werkgever.

Worden voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst eveneens in aanmerking genomen :

- a) de vergoedingen die krachtens een collectieve arbeidsovereenkomst en ter aanvulling van het wettelijk vakantiegeld door de werkgever als vakantiegeld worden betaald ;

b) de vergoedingen die voortvloeien uit de aanvullende niet-wettelijke sociale zekerheidsregelingen.

Met betrekking tot de toepassingsdatum van lid 2 b, van dit artikel, hebben de partijen besloten wat volgt :

- ♦ als algemene regel zal deze bepaling van kracht worden zodra een nieuwe, door de Raad van de Europese Gemeenschappen vastgestelde richtlijn het probleem van de aanvullende niet-wettelijke voordelen inzake sociale zekerheid zal hebben geregeld ;
- ♦ met betrekking evenwel tot de aanvullende niet-wettelijke voordelen inzake sociale zekerheid die gebonden zijn aan wettelijke uitkeringen waarvoor thans een verschil in regeling voor de mannelijke en vrouwelijke werknemers bestaat, zal deze bepaling slechts van kracht worden wanneer maatregelen op wettelijk vlak zullen genomen zijn.

### **Artikel 5**

Elke werknemer die zich benadeeld acht of de representatieve werknemersorganisatie waarbij de werknemer is aangesloten kan bij het bevoegde rechtscollege een rechtsvervolgung instellen om het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers te doen toepassen.

### **Artikel 6**

Een gespecialiseerde paritair samengestelde commissie zal op initiatief van de organisaties, die onderhavige arbeidsovereenkomst hebben ondertekend, worden opgericht.

Zij zal tot taak hebben het bevoegde rechtscollege van advies te dienen, indien het erom verzoekt, omtrent geschillen over de toepassing van het beginsel van gelijke beloning.

Bovendien zal zij de sociale partners informeren en sensibiliseren met betrekking tot initiatieven inzake seksneutrale functiewaarderingssystemen en op verzoek van de paritaire comités dienaangaande advies en bijstand verlenen .

### **Artikel 7**

§ 1. De werkgever die een werknemer tewerkstelt, die hetzij op ondernemingsniveau, overeenkomstig de op afspraak berustende procedures die in de onderneming van kracht zijn, hetzij bij de sociale inspectie een met redenen omklede klacht heeft ingediend of die een rechtsvordering instelt of voor wie een rechtsvordering wordt ingesteld tot herziening van het loon op basis van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, mag de arbeidsbetrekking niet beëindigen, noch de arbeidsvoorwaarden eenzijdig wijzigen, behalve om redenen die vreemd zijn aan die klacht of aan die rechtsvordering.

De bewijslast van deze redenen rust op de werkgever, indien de werknemer wordt ontslagen of de arbeidsvoorwaarden eenzijdig worden gewijzigd binnen de twaalf maanden volgend op het indienen van een klacht zoals bedoeld in het vorig lid. Deze bewijslast rust eveneens op de werkgever in geval van ontslag of eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden nadat een rechtsvordering werd ingesteld zoals bedoeld in het vorige lid en dit tot drie maanden na het in kracht van gewijsde gaan van het vonnis.

§ 2. Wanneer de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigt of de arbeidsvoorwaarden eenzijdig wijzigt in strijd met de bepalingen van § 1, lid 1 van dit artikel, verzoekt de werknemer of de vakbondsorganisatie waarbij hij is aangesloten hem opnieuw in de onderneming op te nemen of hem te herplaatsen in de arbeidspost onder de voorwaarden vastgesteld in de arbeidsovereenkomst. Het verzoek moet worden gedaan binnen de dertig dagen die volgen op de datum van de betekening van de opzegging, van de beëindiging zonder opzegging of van de eenzijdige wijziging van de

arbeidsvoorwaarden. De werkgever moet binnen de dertig dagen volgend op de betekening zich over de aanvraag uitspreken.

De werkgever die de werknemer opnieuw in de onderneming opneemt of hem opnieuw aan zijn vroegere arbeidspost tewerkstelt, moet het door de werknemer wegens ontslag of wijziging van de arbeidsvoorwaarden gederfde loon betalen alsmede de werkgevers- en werknemersbijdragen op dat loon storten.

§ 3. Wanneer de werknemer ingevolge het in § 2, lid 1 bedoelde verzoek niet opnieuw wordt opgenomen of niet wordt herplaatst in zijn arbeidspost en er geoordeeld werd dat het ontslag op de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden indruist tegen de beschikkingen van § 1, lid 1, zal de werkgever aan de werknemer een vergoeding betalen die, naargelang van de keuze van de werknemer, gelijk is hetzij aan een forfaitair bedrag dat overeenstemt met het brutoloon voor zes maanden, hetzij aan de werkelijk door de werknemer geleden schade ; in laatstgenoemd geval zal de werknemer de omvang van de geleden schade moeten bewijzen.

§ 4. De werkgever is verplicht dezelfde vergoeding uit te betalen, zonder dat de werknemer het in § 2, lid 1 bedoelde verzoek om opnieuw te worden opgenomen of in de arbeidspost te worden herplaatst, moet indienen :

1° wanneer de werknemer de arbeidsovereenkomst verbreekt, omdat het gedrag van de werkgever in strijd is met de beschikkingen van § 1, lid 1, wat in hoofde van de werknemer een dringende reden is om de arbeidsovereenkomst te verbreken ;

2° wanneer de werkgever de werknemer heeft ontslagen om een dringende reden, op voorwaarde dat het bevoegde rechtsorgaan dit ontslag voor ongegrond houdt en in strijd acht met de beschikkingen van § 1, lid 1.

### **HOOFDSTUK III - Bekendmaking**

#### **Artikel 8**

De tekst van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, wordt in bijlage bij het arbeidsreglement van de onderneming gevoegd.

### **HOOFDSTUK IV - Slotbepalingen**

#### **Artikel 9**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een onbepaalde looptijd ; zij treedt in werking op de datum van de ondertekening ervan, met uitzondering van de bepalingen van artikel 4, lid 3.

Zij kan op verzoek van de meest gereede ondertekenende partij worden herzien of opgezegd met een opzeggingstermijn van zes maanden.

De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet de redenen aangeven en amendementsvoorstellen indienen : de andere organisaties gaan de verbintenis aan deze binnen de termijn van een maand na ontvangst, in de Nationale Arbeidsraad te bespreken.

### **HOOFDSTUK V - Verplichtende bepalingen.**

#### **Artikel 10**

De ondertekenende partijen gaan de verbintenis aan de nodige maatregelen te treffen opdat de sociale rechters en raadsheren, die in de arbeidsrechtbanken en -hoven als werknemers of als werkgevers zetelen, zouden worden ingelicht over het bestaan van de bij artikel 6 van onderhavige overeenkomst voorziene gespecialiseerde commissie. Tevens verbinden zij zich ertoe aan hun organisaties, die in

rechte zouden optreden ter verdediging van de uit onderhavige overeenkomst voortvloeiende rechten, aan te bevelen dat zij het bevoegde rechtscollege zouden vragen genoemde commissie te raadplegen.

De ondertekenende partijen gaan bovendien de verbintenis aan om de nodige maatregelen te treffen opdat de paritaire comités zouden worden ingelicht over de in artikel 6, derde lid van onderhavige overeenkomst voorziene rol van de gespecialiseerde paritair samengestelde commissie inzake sekseneutrale functiewaarderingssystemen.

#### **Artikel 11**

De ondertekenende partijen gaan de verbintenis aan de resultaten van de toepassing van onderhavige overeenkomst te onderzoeken, ten laatste 12 maanden na de inwerkingtreding ervan.

## **Bijlage 3 - Bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk**

### **Artikel 1. Beginselverklaring**

Werkgever en werknemer zijn elkaar wederzijds respect verschuldigd. In dat opzicht wordt ieder feit van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk afgekeurd en geeft het aanleiding tot een onderzoek en, in voorkomend geval, tot toepassing van een gepaste sanctie.

### **Artikel 2. Definities**

**Geweld op het werk** wordt bepaald als elke feitelijkheid waarbij een werknemer of een andere persoon psychisch of fysiek wordt bedreigd of aangevallen bij de uitvoering van het werk.

Bijvoorbeeld: scheldwoorden, beledigingen, plagerijen...

**Pesterijen op het werk** zijn meerdere gelijkaardige of uiteenlopende onrechtmatige gedragingen, buiten of binnen de onderneming of instelling, die plaats hebben gedurende een bepaalde tijd, die tot doel of gevolg hebben dat de persoonlijkheid, de waardigheid of de fysieke of psychische integriteit van een werknemer of een andere persoon bij de uitvoering van het werk wordt aangetast, dat zijn betrekking in gevaar wordt gebracht of dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd en die zich inzonderheid uiten in woorden, bedreigingen, handelingen, gebaren of eenzijdige geschriften. Deze gedragingen kunnen inzonderheid verband houden met godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd, seksuele geaardheid, geslacht, ras of etnische afstamming.

Bijvoorbeeld: het slachtoffer isoleren, het slachtoffer verhinderen zich te uiten, in diskrediet te brengen, te compromitteren met zijn gezondheid...

Onder **ongewenst seksueel gedrag op het werk** verstaat men elke vorm van verbaal, non-verbaal of lichamelijk gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast of een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

Bijvoorbeeld: ontkledende blikken, grove en pijnlijke opmerkingen, onbescheiden uitnodigingen, het tonen van pornografische foto's, misplaatste gebaren.

Iedere daad van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk is verboden en geeft aanleiding tot een onderzoek en, in voorkomend geval, tot toepassing van een gepaste sanctie.

### **Artikel 3. Maatregelen**

Volgende maatregelen werden genomen om de werknemers te beschermen tegen geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk:

- ♦ de nodige materiële en organisatorische maatregelen om geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk te voorkomen;
- ♦ een preventieplan tot onderzoek van de risico's zal opgesteld worden;
- ♦ de hiërarchie stelt alles in het werk om geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk te voorkomen en te bestrijden;
- ♦ de werknemers en het Comité voor preventie en bescherming op het werk ontvangen de nodige voorlichting en opleiding op het gebied van de bescherming en de strijd tegen geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk;
- ♦ de betrokken werknemer die meent het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, kan aanspraak maken op maatregelen tot ondersteuning en wedertewerkstelling;
- ♦ specifieke maatregelen ter bescherming van de werknemers die bij de uitvoering van hun werk in contact komen met andere personen op de arbeidsplaats:

#### **Artikel 4. Aanduiding van de preventieadviseur en de vertrouwenspersonen**

Volgende personen zijn belast met het opvangen, helpen en ondersteunen van de slachtoffers van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk. Zij zorgen voor een snel en onpartijdig onderzoek van de feiten:

**Preventieadviseur:**

Adhesia VZW – Oude Graanmarkt 10 – 1000  
Brussel

**Vertrouwenspersonen:**

Mevr. Ann Petitjean

De preventieadviseur en de vertrouwenspersonen hebben de opdracht om de werkgever, de hiërarchie en de werknemers bij te staan bij de toepassing van onderhavige reglementering. Met dit doel zullen zij regelmatig overleg plegen met elkaar.

#### **Artikel 5. Interne procedure voor de behandeling van de klachten**

De procedure voor de behandeling van de klachten op het gebied van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk is de volgende.

De werknemer die meent het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk richt zich tot de hierboven vermelde **vertrouwenspersonen** of rechtstreeks tot de preventieadviseur. Dit gebeurt tijdens de normale werkuren. Is dit onmogelijk, dan kan dit ook buiten de normale werkuren, op voorwaarde dat een CAO dit bepaalt. De tijd besteed aan de raadpleging van de vertrouwenspersonen of de preventieadviseur wordt beschouwd als arbeidstijd en de verplaatsingskosten zijn ten laste van de werkgever.

De vertrouwenspersoon of preventieadviseur hoort de werknemer binnen de 8 dagen na het eerste contact en informeert hem over de mogelijkheid om op een informele wijze tot een oplossing te komen via de tussenkomst van een directielid of via een poging tot verzoening met de aangeklaagde. De vertrouwenspersoon of preventieadviseur kan enkel optreden mits akkoord van de werknemer. Voor een eventuele verzoening is ook het akkoord van de aangeklaagde nodig.

Indien de werknemer niet op een informele wijze tot een oplossing wil komen of aan de informele procedure tot een einde wil komen, indien de verzoening niets oplevert of de feiten blijven erna bestaan, dan kan de werknemer onmiddellijk een met redenen omklede klacht indienen bij de hierboven vermelde vertrouwenspersonen of bij de preventieadviseur.

Opdat de werknemer dergelijke klacht kan indienen, moet hij wel eerst een persoonlijk onderhoud gehad hebben met de hierboven vermelde vertrouwenspersonen of met de preventieadviseur. Dit onderhoud moet plaatsvinden binnen de 8 kalenderdagen nadat de werknemer zijn wil heeft uitgedrukt om een klacht in te dienen.

De klacht betreft een document dat door de werknemer gedateerd en ondertekend wordt en de volgende inhoud moet hebben:

- het verzoek aan de werkgever om passende maatregelen te treffen;
- een nauwkeurige omschrijving van de feiten;
- het tijdstip en de plaats van de feiten;
- de identiteit van de beklaagde.

De ontvanger van de klacht ondertekent er een kopie van als ontvangstbewijs en bezorgt dit terug aan de werknemer. Op deze kopie wordt vermeld dat het onderhoud heeft plaatsgevonden.



Wordt de klacht ingediend bij de vertrouwenspersoon, dan stuurt hij deze onmiddellijk door naar de bevoegde preventieadviseur. Van zodra de bevoegde preventieadviseur de klacht heeft ontvangen, deelt hij dit samen met de identiteit van de werknemer onmiddellijk mee aan de werkgever zodat deze weet dat het slachtoffer ontslagbescherming geniet. Hij deelt zo snel mogelijk aan de aangeklaagde de feiten mee die hem ten laste worden gelegd.

Het onderzoek naar de klacht door de bevoegde preventieadviseur gebeurt binnen een termijn van 3 maanden, te rekenen vanaf het indienen van de klacht. Tijdens deze termijn hoort hij iedereen die nuttige informatie kan aanbrenge(n) (zowel de beklagde als getuigen) en stelt hij een geschreven advies op dat hij aan de werkgever overhandigt dat volgende elementen bevat:

- de samenvatting van de feiten;
- het resultaat van de verzoening igv een verzoeningsprocedure;
- voor zover de vastgestelde gegevens van de zaak het toelaten, een gemotiveerd advies over de vraag of deze feiten al dan niet kunnen beschouwd worden als geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk;
- de analyse van de primaire, secundaire en tertiaire oorzaken van de feiten;
- de maatregelen die moeten getroffen worden om een einde te stellen aan de feiten in het individuele geval;
- de andere toe te passen preventiemaatregelen.

Vervolgens informeert de werkgever de klager en de aangeklaagde over de individuele maatregelen die hij van plan is te nemen. Als deze maatregelen een wijziging van de arbeidsvoorwaarden met zich mee kunnen brengen, dan moet de werkgever de werknemer ook een afschrift van het hierbovengenoemd advies meedelen en hem uitnodigen voor een onderhoud. De werknemer kan zich laten bijstaan door de vakorganisatie of een raadsman.

Het individueel klachtendossier wordt bewaard door de bevoegde preventieadviseur en onder zijn uitsluitende verantwoordelijkheid. Het wordt ter beschikking gehouden van de met toezicht belaste ambtenaar, met uitzondering van de persoonlijke gegevens vastgesteld naar aanleiding van de afgelegde verklaringen.

De werknemer kan zich ook wenden tot de **met het toezicht belaste ambtenaren** (sociale inspecteurs van de Medische Arbeidsinspectie van de Administratie van de Arbeidshygiëne en -geneeskunde).

De werknemer kan ook gebruik maken van deze interne procedure wanneer hij meent dat hij het voorwerp is van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag waarvoor een derde persoon, waarmee hij in contact komt op de arbeidsplaats tijdens de uitvoering van het werk, verantwoordelijk is.

Ook externe werknemers die voortdurend werkzaamheden uitoefenen bij onze onderneming, kunnen zich op deze procedure beroepen.

#### **Artikel 6. Bescherming tegen ontslag**

De volgende werknemers genieten **ontslagbescherming**:

- de werknemer die een klacht heeft ingediend bij de hierboven vermelde vertrouwenspersonen of bij de preventieadviseur;
- de werknemer die een klacht heeft ingediend bij de met het toezicht belaste ambtenaar;
- de werknemer die een klacht heeft ingediend bij de politiediensten, een lid van het openbaar ministerie of de onderzoeksrechter;
- de werknemer die een rechtsvordering instelt of voor wie een rechtsvordering wordt ingesteld;

- de werknemer die optreedt als getuige doordat hij in het kader van het onderzoek van de klacht in een ondertekend en gedateerd document de feiten die hijzelf heeft gezien of gehoord en die betrekking hebben op de toestand die het voorwerp is van de klacht, ter kennis brengt van de bevoegde preventieadviseur of doordat hij optreedt als getuige in rechte.

Indien de werkgever hem toch ontslaat, moeten de redenen tot ontslag vreemd zijn aan de klacht, de rechtsvordering of de getuigenverklaring.

Deze bescherming neemt een aanvang vanaf de formele indiening van de met reden omklede klacht bij de preventieadviseur, de vertrouwenspersonen of de medische inspectie, vanaf het afleggen van de getuigenverklaring of vanaf het instellen van de rechtsvordering. De bescherming dekt een periode van 12 maanden na indiening van de klacht of aflegging van de getuigenverklaring. Ingeval een rechtsvordering werd ingesteld, loopt de bescherming tot 3 maanden na het in kracht van gewijsde gaan van het vonnis.

#### **Artikel 7. Sancties.**

Indien de klacht gegrond blijkt, stelt de preventieadviseur de werkgever op de hoogte van de met reden omklede klacht en stelt hem voor om passende maatregelen te nemen om een einde te stellen aan de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk. De werknemer wordt in kennis gesteld van de gevolgen die aan de zaak worden gegeven.

In dat geval en, zonder afbreuk te doen aan de sancties die kunnen voortvloeien uit rechtsvordering die door het slachtoffer werd ingesteld (art 442bis van het strafwetboek), zal de werkgever de pleger van de feiten een sanctie in verhouding tot de inbreuk opleggen. In dit kader verwijzen wij naar de bepalingen van artikel **artikel 86** van onderhavig reglement betreffende de sancties.

De werknemer mag echter geen misbruik maken van de klachtenprocedure. Hieronder verstaat men het feit dat de procedure uit wraak of kwade trouw gebruikt wordt met als enig doel de reputatie van de beschuldigde in het gedrang te brengen.

Onrechtmatig gebruik van de procedure kan aanleiding geven tot toepassing van de sancties voorzien in **artikel 86** van onderhavig arbeidsreglement en zelfs tot ontslag om dringende redenen.

**Bijlage 4 - De collectieve arbeidsovereenkomsten en/of de collectieve akkoorden die in de onderneming werden gesloten tot regeling van haar arbeidsvoorwaarden**

NIHIL