



**REGLEMENT DE TRAVAIL
POUR EMPLOYES**

<i>Données de bases relatives à l'entreprise</i>	4
<i>Renseignements généraux</i>	5
<i>Dispositions générales</i>	7
Titre I Engagement	7
Titre II Essai	8
Titre III Nature du travail	8
Titre IV Lieu de travail	8
Titre V Temps de travail et jours de repos réguliers	9
5.1. Temps de travail	9
5.1.1 Généralités	9
5.1.2 Contrôle du temps de travail	9
5.1.3 Durée du travail.....	9
5.1.4 Horaires de travail.....	10
5.1.5. Heures supplémentaires	10
5.2 Jours d'arrêt régulier du travail	10
5.2.1 Les dimanches	10
5.2.2 Les jours fériés légaux	11
5.2.3 Les vacances annuelles	11
Titre VI Interruption de travail	14
6.1 Absences	14
6.2 Les petits chômages	14
6.3 Raisons impérieuses	16
6.4 Arrivée tardive	17
6.5 Interruption anticipée du travail	17
6.6 Incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident	17
6.7 Accidents de travail ou survenus sur le chemin du travail	19
6.8 Maternité	20
6.9 Congé d'adoption	21
Titre VII Rémunération	21
7.1 Mode de rémunération	21
7.2 Périodes de paie	21
7.3 Intervention de l'employeur dans les frais de déplacement du domicile au lieu de travail	23
Titre VIII Fin du contrat de travail	23
8.1 Modalités de notification du préavis	23
8.2. Rupture du contrat pendant la période d'essai	23
8.3 Rupture du contrat conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini	24
8.4. Rupture du contrat conclu pour une durée indéterminée	24

8.5 Rupture de contrat pour motifs graves.....	25
<i>Titre IX Obligations incombant au travailleur.....</i>	<i>26</i>
9.1 Concurrence déloyale	26
9.2 Responsabilité	27
<i>Titre X Manquements et discipline générale.....</i>	<i>27</i>
<i>Titre XI Prescriptions générales en matière de sécurité et d'hygiène.....</i>	<i>29</i>
<i>Titre XII Sanctions et pénalités</i>	<i>29</i>
<i>Titre XIII Divers et annexes</i>	<i>31</i>
<i>Titre XIV Disposition finale.....</i>	<i>32</i>
<i>Annexe 1 - Horaires de travail.....</i>	<i>33</i>
<i>Annexe 2 - Convention collective de travail n°25 du 15 octobre 1975, relative à l'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins.....</i>	<i>35</i>
<i>Annexe 3 - Mesures contre la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail.....</i>	<i>39</i>
<i>Annexe 4 - les conventions collective de travail et/ou accords collectifs conclus sur le plan de l'entreprise et régissant les conditions de travail au sein de celle-ci.....</i>	<i>43</i>

Données de bases relatives à l'entreprise

Nom et adresse de l'employeur : **THE RAID AGENCY SPRL**
BD LOUIS SCHMIDT, 119
1040 ETTERBEEK

Siège d'exploitation : **Boulevard Louis Schmidt 119, 1040 Etterbeek**

Forme juridique : **SOC.COOP.A RESP.LIMITEE**

Numéro de téléphone : **+32(473)88.65.12**

Activité : **Field-Marketing**

Commission(s) paritaire(s) **pour employés** à laquelle (auxquelles) ressortit l'employeur :
2180000000 Commission Paritaire Nationale Auxiliaire pour Employés

Numéro d'immatriculation à l'O.N.S.S. : **010 -1762037-97**

Numéro d'entreprise : **0479.454.766**

Caisse d'allocations familiales :
GROUPE S , CAISSE ALLOC. FAMILIALES **058976**
AVENUE FONSNY, 40 - 1060 SAINT-GILLES

Compagnie d'assurances ou Caisse commune pour accidents de travail :

AXA BELGIUM SA **(N° Police) :**
BOULEVARD DU SOUVERAIN 25 – 1170 BRUXELLES **705025246**

Service externe pour la prévention et la protection au travail :
ADHESIA ASBL **57203.1**
VIEUX MARCHE AUX GRAINS, 10 - 1000 BRUXELLES

Le présent règlement est déposé au bureau régional de l'Inspection des Lois Sociales du Service Public
Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale sous le numéro :

Renseignements généraux

A. Sécurité et santé au travail

- a) Nom de la personne (et de ses adjoints éventuels) habilitée à donner les premiers soins en cas d'accident :

Mme Ann Petitjean.....
.....
.....

- b) La (les) boîte(s) de secours exigée(s) par le Règlement Général pour la Protection du Travail se trouve(nt) :

Bureau de Mme Ann Petitjean.....
.....
.....

- c) Nom et adresse des médecins auxquels les victimes d'accident de travail peuvent faire appel si elles résident hors de la région où le service médical, pharmaceutique et hospitalier ou le médecin agréé à titre permanent est installé (à remplacer le cas échéant par une annexe au présent règlement) :

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

B. Organes d'entreprises

Représentants des travailleurs :

Prévention et la Protection au travail et/ou du Conseil d'entreprise.

Délégation
syndicale

Conseil d'
entreprise

Comité
P.P.T.

..... /

C. Inspection Sociale

Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale :

INSPECTION SOCIALE, DIRECTION BRUXELLES

RUE ERNEST BLEROT, 1 - 1070 BRUXELLES

Service Public Fédéral Sécurité sociale :

INSPECTION SOCIALE – REGION 09 – BRUXELLES CAPITALE

CENTRE ADMINISTRATIF BOTANIQUE - FINANCE TOWER

BOULEVARD DU JARDIN BOTANIQUE 50, BOÎTE 10

1000 BRUXELLES

D. Contrôle du bien être (anciennement Inspection technique et Inspection médicale) :

Direction régionale de :

BRUXELLES

RUE ERNEST BLEROT, 1 - 1070 BRUXELLES

E. Tribunal du travail

Adresse du Greffe :

PLACE POELAERT, 3

1000 BRUXELLES

F. Fonds des maladies professionnelles

Adresse : **AVENUE DE L'ASTRONOMIE 1, 1210 BRUXELLES**

Dispositions générales

Article 1

Le présent règlement régit les conditions de travail de tous les travailleurs de la société, quels que soient l'âge, le sexe ou la nationalité. Il tient compte des dispositions légales, réglementaires ou paritaires en vigueur en Belgique. Il fait partie intégrante des contrats de travail quelle que soit la forme sous laquelle ceux-ci sont conclus.

Il peut être dérogé au présent règlement de travail dans des cas individuels sans infraction aux dispositions légales ou réglementaires. Ces dérogations doivent faire l'objet d'un écrit qui constitue un avenant au contrat de travail. Elles doivent avoir un caractère exceptionnel et ne sont accordées que dans l'intérêt du travailleur.

Dès son engagement, l'employeur, aussi bien que le travailleur, sont censés connaître et accepter le présent règlement et s'engager à en observer toutes les prescriptions.

Un avis indiquant l'endroit où le règlement de travail peut être consulté doit être affiché dans un endroit apparent et accessible. L'employeur tient également une copie du règlement de travail en chacun des lieux où il occupe des travailleurs.

Article 2

Les cas non prévus dans le présent règlement seront résolus sur la base des dispositions légales et réglementaires, ou à défaut par le conseil d'entreprise, ou à défaut suivant un accord conclu entre l'employeur et les représentants syndicaux ou selon l'usage.

La non-exécution d'une obligation ne se trouvant pas énoncée de façon expresse dans le règlement alors qu'elle découle des fonctions exercées, ne peut justifier la faute ou le manquement du travailleur.

Article 3

Ce règlement de travail ne porte pas préjudice à l'application des conventions collectives de travail et/ou aux accords nationaux conclus au niveau de l'entreprise.

Titre I Engagement

Article 4

Chaque travailleur doit exécuter le travail pour lequel il a été engagé.

Les travailleurs sont engagés par l'employeur ou son préposé. Au moment de son engagement, le travailleur est supposé connaître son métier.

Article 5

Au moment de son engagement le travailleur est tenu de fournir à l'employeur tous les renseignements nécessaires pour remplir toutes les formalités légales, obligatoires ou réglementaires. De plus, chaque changement d'adresse, d'état civil, de nationalité ou chaque changement dans les charges de famille, dans les références bancaires, etc... doit être communiqué, spontanément et sans délai, à l'employeur. Les travailleurs qui ne respectent pas ce devoir d'information devront en assumer les conséquences.

Ces données ne pourront être utilisées que dans le respect de la loi sur la protection de la vie privée.

L'employeur peut, si des raisons le justifient, réclamer au travailleur un certificat de bonnes vie et mœurs, dès l'engagement ou ultérieurement.

Les travailleurs non ressortissants d'un Etat membre de l'Espace Economique Européen (E.E.E.) doivent être porteurs d'un permis de travail en cours de validité, ou d'une autorisation d'effectuer des prestations de travail sur le territoire belge, à moins qu'ils ne fassent partie d'une catégorie de travailleurs exonérés.

Si nécessaire le travailleur s'engage à fournir à l'employeur tout document et/ou information utile à l'obtention de cette autorisation.

Titre II Essai

Article 6

L'employé est engagé à l'essai pour une période dont la durée est fixée dans le contrat de travail individuel. La durée de la période d'essai ne peut être inférieure à un mois. La durée maximum de l'essai ne peut dépasser six ou douze mois selon que la rémunération annuelle au moment de l'engagement dépasse ou ne dépasse pas la limite fixée par l'article 67, § 2 de la loi relative aux contrats de travail.

Le contrat ne peut, pendant la période d'essai, être résilié unilatéralement sans motif grave que moyennant un préavis de 7 jours. Si un tel préavis est donné dans le courant du premier mois, la résiliation a effet le dernier jour de ce mois au plus tôt.

Titre III Nature du travail

Article 7

Chaque travailleur doit exécuter le travail pour lequel il a été engagé ou désigné par la suite, conformément aux termes de son contrat individuel et des instructions données.

Article 8

L'employeur se réserve le droit d'affecter temporairement le travailleur à d'autres travaux, afin d'assurer la bonne marche de l'entreprise : la durée de ce changement temporaire est déterminée en accord avec le travailleur.

Le travailleur ne peut refuser d'exécuter temporairement un autre travail correspondant à ses aptitudes professionnelles, lorsque cette nécessité est imposée par la bonne marche de l'entreprise.

Le travailleur conserve le droit à sa rémunération normale pour ce travail sauf si le barème salarial prévoit une rémunération supérieure pour ce travail. Dans ce cas, l'augmentation salariale temporaire ne fait naître aucun droit acquis à cette rémunération supérieure pour l'avenir.

Titre IV Lieu de travail

Article 9

Sauf, disposition contraire conclue dans la convention de travail individuelle, les travailleurs sont engagés pour travailler à l'adresse du siège d'exploitation mentionnée dans le présent règlement. Lorsque les circonstances particulières et le bon fonctionnement de l'entreprise l'exigent, les membres du personnel peuvent, de commun accord, être mutés à un autre poste de travail.

Pour autant que la fonction le permette ou l'exige et sous les conditions définies par l'employeur, les activités peuvent également être exercées totalement ou partiellement depuis un endroit déterminé de commun accord.

Dans le cas où l'entreprise déménage le siège d'exploitation auquel sont affectés les travailleurs, ceux-ci acceptent de prêter à la nouvelle adresse, dans les conditions prescrites par le présent règlement, à moins que cela n'occasionne au travailleur de très sérieuses difficultés, laissées à l'appréciation du juge compétent.

Titre V Temps de travail et jours de repos réguliers

5.1. Temps de travail

5.1.1 Généralités

Article 10

Chaque travailleur doit être en possession de **son propre horaire**.

Article 11

Le travailleur sera présent à l'endroit où son travail doit être exécuté, à l'heure fixée conformément à l'horaire qui lui est applicable. Les responsables hiérarchiques sont tenus de signaler toute absence imprévue et injustifiée dans leurs effectifs à l'employeur, au plus tard dans l'heure qui suit le début du travail.

Article 12

Le travail doit commencer dès l'heure fixée et ne doit pas cesser avant le moment prévu.

5.1.2 Contrôle du temps de travail

Article 13

Les modalités du contrôle de présence sont fixées comme suit :

- ◆ **Si travail au siège d'exploitation : contrôle de fait**
- ◆ **Si travail en-dehors du siège d'exploitation : le travailleur avertit, à son arrivée, la société par téléphone. La société peut effectuer des contrôle de fait sur le terrain.**

Article 14

Sauf lorsque le retard ou l'absence au travail est dû à une cause indépendante de la volonté du travailleur, celui-ci sera payé pour ses prestations effectives calculées à partir du début réel de son travail.

5.1.3 Durée du travail

Article 15 Travailleurs à temps plein

La durée de travail maximum est fixée à 38 H par semaine. C'est la durée hebdomadaire moyenne de travail observée sur une période de référence d'une année.

L'horaire normal pour un employé travaillant à temps plein comprend 38 H, réparties sur les 5 premiers jours de la semaine.

Article 16 Travailleurs à temps partiel

Les différentes grilles horaires du travail à temps partiel sont reprises à l'annexe 1 du présent règlement de travail (page 33).

5.1.4 Horaires de travail

Article 17

Les différents horaires applicables aux travailleurs sont repris à l'annexe 1 du présent règlement.

5.1.5. Heures supplémentaires

Article 18

La prestation d'heures supplémentaires n'est autorisée que dans le cadre des dispositions légales y afférentes. Les notifications et/ou autorisations requises doivent être respectées.

Le travail supplémentaire est rémunéré à un montant qui dépasse de 50 p.c. au moins celui de la rémunération ordinaire. Cette majoration est portée à 100 p.c. lorsque le travail supplémentaire est effectué un dimanche ou pendant les jours de repos accordés en vertu de la législation sur les jours fériés.

Article 19

Pour les travailleurs à temps partiel, les heures qui dépassent la durée de travail conventionnelle sans toutefois dépasser la durée normale du travail pour les travailleurs à temps plein sont des heures complémentaires. Ces heures donneront éventuellement lieu à un sursalaire dans le respect des prescriptions légales.

Article 20

La travailleuse enceinte ou qui allaite son enfant ne peut être occupée en-dehors des limites normales journalière et hebdomadaire du travail. La loi prévoit que certaines heures effectuées au-delà de ces limites ne constituent toutefois pas des heures supplémentaires.

Article 21

Sauf dérogations prévues par un Arrêté Royal, le jeune travailleur de moins de 18 ans ne peut effectuer d'heures supplémentaires.

5.2 Jours d'arrêt régulier du travail

Article 22

Sont considérés comme des jours d'arrêt régulier du travail :

- a) les dimanches ;
- b) les jours fériés légaux ;
- c) les jours de vacances annuelles légales ;
- d) les jours de récupération pour travail du dimanche ;
- e) les jours de repos compensatoires octroyés à la suite de la prestation d'heures supplémentaires

5.2.1 Les dimanches

Article 23

Le travailleur qui a été occupé un dimanche, dans le respect des dérogations légales, a droit à un repos compensatoire à prendre en principe au cours des 6 jours suivant le dimanche durant lequel l'occupation a eu lieu, ou dans le délai prévu par arrêté royal au niveau sectoriel.

Ce repos ne doit pas être rémunéré.

Si l'occupation du travailleur le dimanche n'a pas dépassé 4 heures: la durée du repos compensatoire sera d'une demi-journée au moins avant ou après 13 heures et ce jour-là, la durée du travail ne pourra excéder 5 heures. Si par contre, le travailleur a presté plus de 4 heures le dimanche, le repos compensatoire sera d'une journée entière.

5.2.2 Les jours fériés légaux

Article 24

Sans préjudice des dispositions légales en vigueur pour les travailleurs occupés à temps partiel, la rémunération normale est garantie aux travailleurs pour les 10 jours fériés légaux suivants :

Nouvel an (1er janvier) – Lundi de Pâques – Fête du travail (1er mai) – Ascension – Lundi de Pentecôte – Fête nationale (21 juillet) – Assomption (15 août) – Toussaint (1er novembre) – Armistice (11 novembre) – Noël (25 décembre).

Avant le 15 décembre de l'année précédente, l'employeur affichera les dates des jours fériés de l'année suivante.

En ce qui concerne les jours fériés coïncidant avec un dimanche ou un jour habituel d'inactivité, le jour de remplacement sera soit fixé au niveau sectoriel, soit au niveau de l'entreprise, soit laissé au choix du travailleur (en accord avec l'employeur). Excepté dans ce dernier cas, l'employeur fera mention des jours de remplacement dans l'avis mentionnant les jours fériés susmentionnés. Une copie de cet avis est annexée au règlement de travail.

Article 25

En cas d'occupation d'un travailleur pendant un jour férié, dans le respect des dispositions légales, le travailleur a droit à un jour de repos compensatoire payé, à prendre dans les 6 semaines suivant le jour férié presté ou dans les 6 semaines suivant la suspension de l'exécution du contrat lorsqu'il n'a pu être accordé en raison de la suspension du contrat de travail (maladie, grossesse, etc.).

La durée de ce repos compensatoire est d'une journée complète, en cas de prestations de plus de 4 heures, ou d'1/2 journée en cas de prestations n'ayant pas excédé 4 heures.

Article 26

Pour les travailleurs à temps partiel, il y a lieu de distinguer selon que le travailleur est occupé sur la base d'un horaire fixe ou variable.

- ♦ Occupation sur la base d'un horaire fixe

Le travailleur à temps partiel peut prétendre aux jours fériés et aux jours de remplacement coïncidant avec ses jours habituels d'activité.

Si le jour férié ou le jour de remplacement coïncide avec un jour habituel d'inactivité, le travailleur à temps partiel n'aura pas droit à ce jour férié ou de remplacement.

Si le jour de remplacement d'un jour férié est laissé au choix du travailleur, ce dernier pourra librement le fixer.

- ♦ Occupation sur la base d'un horaire variable

Deux situations peuvent se présenter :

- soit l'employeur affiche un horaire de travail prévoyant des prestations un jour férié : si ce jour n'est pas effectivement travaillé, le travailleur aura droit à sa rémunération en fonction des heures qui auraient été payées au cours de cette journée, si elle avait été prestée;
- soit l'employeur affiche un horaire de travail ne prévoyant pas de prestations le jour férié : le travailleur a droit pour ce jour férié (ou le jour de remplacement) à une rémunération qui correspond à la rémunération que le travailleur a gagnée au cours des 4 semaines précédant le jour férié, divisée par le nombre des journées de travail prestées effectivement dans l'entreprise pendant cette période de 4 semaines.

Article 27

Si le travailleur à temps partiel effectue des prestations durant un jour férié, il a droit à un repos compensatoire à concurrence de la durée réelle du travail effectué pendant ce jour férié.

5.2.3 Les vacances annuelles

Article 28

Chaque année les travailleurs ont droit à un nombre de jours de congés payés. Ce nombre de jours dépend des prestations déclarées à la sécurité sociale belge au cours de l'année civile antérieure.

Les travailleurs nouvellement engagés remettent à l'employeur les attestations de vacances relatives à leurs prestations antérieures qui leur ont été remises par des employeurs précédents. A défaut, leurs congés ne leur seront dus que sur la base de leurs prestations dans l'entreprise.

Article 29 - vacances collectives

En cas de d'octroi de jours de vacances collectives, les jours de vacances collectives sont fixés annuellement par :

- la commission paritaire compétente
- le conseil d'entreprise
- de commun accord entre l'employeur et la délégation syndicale
- de commun accord entre l'employeur et les travailleurs

Lorsqu'une période de vacances collectives a été fixée, les dates sont communiquées annuellement au personnel :

- par l'affichage d'un avis dans les locaux de l'entreprise au plus tard le 31 décembre de l'année précédent les vacances ;
- par la remise d'une copie de cet avis à chaque travailleur.

Les travailleurs qui n'auraient pas droit, en vertu de la législation sur les vacances annuelles, à la totalité ou à une partie de ces vacances collectives, seront mis en congé durant cette période sans rémunération à charge de l'employeur, mais avec indemnisation du chômage s'ils remplissent les conditions de stage et à condition qu'ils transmettent à leur organisme de paiement les formulaires adéquats.

Article 30 - vacances individuelles

Lorsque les jours de vacances ne sont pas fixés collectivement, ils sont fixés de commun accord entre le travailleur et l'employeur conformément aux règles légales et aux règles particulières énoncées ci-après. A cet effet, les travailleurs devront introduire une demande écrite **2 semaines** à l'avance.

Les vacances seront accordées dans le respect des modalités suivantes :

- les vacances doivent être octroyées dans les douze mois suivant la fin de l'exercice de vacances;
- les vacances des *chefs de famille* sont octroyées de préférence pendant les vacances scolaires ;
- une période de vacance ininterrompue d'une semaine doit être assurée en tout cas ;
- une période ininterrompue de trois semaines de vacances et de deux semaines de vacances doit être assurées entre le 1er mai et le 31 octobre, respectivement aux travailleurs n'ayant pas 18 ans à la fin de l'exercice de vacance et aux autres travailleurs, sauf demande contraire des intéressés ;
- en ce qui concerne la période de vacances en dehors des deux ou des trois premières semaines, selon que les travailleurs sont âgés de 18 ans au moins ou pas à la fin de l'exercice de vacances, les modalités de leur octroi seront telles qu'elles sauvegarderont au maximum le temps global consacré à la production ; dans la mesure du possible ces jours de vacances seront pris pendant des périodes de moindre activité ou à l'occasion des fêtes régionales, locales ou autres ; sans préjudice de ce qui précède, les vacances ne peuvent être prises par demi-jours, sauf
 - ✓ les demi-jours de vacances complétés par un demi-jour de repos habituel ;
 - ✓ le fractionnement en demi-jours de trois jours de la quatrième semaine de vacances, à la demande du travailleur. Cependant, l'employeur peut s'opposer à ce fractionnement s'il est de nature à désorganiser le travail dans l'entreprise.

Article 31

Le droit aux vacances-jeunes.

Pour avoir droit aux vacances jeunes, le jeune travailleur doit remplir les conditions suivantes :

- ♦ ne pas avoir atteint l'âge de 25 ans au 31 décembre de l'exercice de vacances ;
- ♦ avoir terminé ses études, son apprentissage ou sa formation au cours de l'exercice de vacances ;
- ♦ après la fin des études, de l'apprentissage ou de la formation, avoir travaillé dans le courant de l'exercice de vacances comme salarié durant une période minimale (à savoir, un ou plusieurs contrats de travail pendant au moins 1 mois et minimum 70 heures de travail ou assimilées). Une occupation qui donne lieu à l'application du régime de vacances en vigueur dans les services publics ou une occupation avec une rémunération différée (enseignement) ainsi qu'un apprentissage industriel ne sont pas pris en considération ;
- ♦ au moment de la prise des vacances-jeunes, être lié par un contrat de travail et être soumis au régime de vacances « secteur privé ».

Le jeune qui satisfait à ces conditions peut, durant l'année qui suit l'année de fin de ses études, prendre 4 semaines de vacances ou 24 jours de vacances (dans le régime de 6 jours / semaine). Les vacances jeunes ne sont octroyées qu'après épuisement des vacances ordinaires rémunérées.

Article 31 bis

Le droit aux vacances seniors

Le travailleur âgé a droit à des jours de vacances seniors et à des allocations de vacances payées par l'ONEM dans les conditions suivantes :

- ♦ au 31 décembre de l'exercice de vacances avoir atteint au moins l'âge de 50 ans ;
- ♦ ne pas avoir droit pendant l'année de vacances à 4 semaines rémunérées de vacances en raison d'une période de chômage complet ou d'invalidité au cours de l'exercice de vacances ;
- ♦ avoir déjà épuisé les jours de vacances rémunérées ordinaires auxquels il a droit le cas échéant ;
- ♦ au moment de la prise des vacances-seniors, être lié par un contrat de travail, être soumis au régime de vacances « secteur privé » et être privé de rémunération ou de revenu de remplacement.

Titre VI Interruption de travail

Article 32

L'exécution du contrat peut être suspendue, soit pour des raisons déterminées par les lois relatives au contrat de travail, soit pour des raisons convenues entre l'employeur et le travailleur. Certaines interruptions sont en principe rémunérées.

6.1 Absences

Article 33

Toute absence de quelque durée qu'elle soit doit faire l'objet d'une demande préalable auprès du responsable hiérarchique.

Si, pour une raison valable, le travailleur ne peut prévoir son absence, il veillera à prévenir l'employeur dans les plus brefs délais.

Le travailleur qui, après une absence non justifiée, se présente au travail, ne peut commencer son travail ce jour-là, sauf si son responsable direct le lui permet formellement; celui qui n'obtient pas cette autorisation ne peut être considéré comme ayant commencé son travail normalement, même s'il l'avait déjà commencé à l'insu de son responsable.

Toute absence non autorisée ou non justifiée ne donnera pas lieu à une rémunération.

6.2 Les petits chômages

Article 34

Les travailleurs ont le droit de s'absenter, avec maintien de la rémunération normale, à l'occasion des événements familiaux et en vue de l'accomplissement des obligations civiques ou des missions civiles énumérées ci-après, pour une durée fixée comme suit:

N.B. : des dispositions plus favorables peuvent être convenues au sein de la commission paritaire ou au sein de l'entreprise même.

1.	Mariage du travailleur	2 jours à choisir par le travailleur dans la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine suivante
2.	Mariage d'un enfant du travailleur ou de son conjoint, ou cohabitant légal, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère, de la seconde femme du père, d'un petit enfant du travailleur	Le jour du mariage
3.	Ordination ou entrée au couvent d'un enfant du travailleur ou de son conjoint, ou cohabitant légal, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur du travailleur	Le jour de la cérémonie
4.	Naissance d'un enfant du travailleur si la filiation de cet enfant est établie à l'égard de son père	10 jours dont 7 à charge de la mutuelle et 3 à charge de l'employeur, à prendre dans les 30 jours à dater du jour de l'accouchement
5.	Décès du conjoint, d'un enfant du travailleur ou de son conjoint ou cohabitant légal, du père, du beau-père, de la mère, de la belle-mère, de la seconde femme du père ou du	3 jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles

	second mari de la mère du travailleur	
6.	Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit enfant, d'un gendre ou d'une bru habitant chez le travailleur	2 jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles
7.	Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit enfant, d'un gendre ou d'une bru n'habitant pas chez le travailleur	Le jour des funérailles
8.	Communion solennelle d'un enfant du travailleur ou de son conjoint ou cohabitant légal	Le jour de la cérémonie ou le jour habituel d'activité qui précède ou suit immédiatement l'événement lorsque celui-ci coïncide avec un dimanche, un jour férié ou un jour habituel d'inactivité
9.	Participation d'un enfant du travailleur ou de son conjoint ou cohabitant légal à la fête de la « jeunesse laïque » où elle est organisée	Le jour de la fête ou le jour habituel d'activité qui précède ou suit immédiatement l'événement lorsque celui-ci coïncide avec un dimanche, un jour férié ou un jour habituel d'inactivité
10.	Séjour du travailleur milicien dans un centre de recrutement et de sélection ou dans un hôpital militaire à la suite de son passage dans un centre de recrutement et de sélection.	Le temps nécessaire avec un maximum de trois jours.
10bis	Séjour du travailleur objecteur de conscience au Service de Santé administratif ou dans un des établissements hospitaliers désignés par le Roi, conformément à la législation portant le statut des objecteurs de conscience.	Le temps nécessaire avec maximum de trois jours.
11.	Participation à une réunion d'un conseil de famille convoqué par le juge de paix	Le temps nécessaire avec un maximum d'un jour
12.	Participation à un jury, convocation comme témoin devant les tribunaux ou comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail	Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours
12bis	Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal, ou d'un bureau unique de vote, lors des élections législatives, provinciales et communales	Le temps nécessaire
12ter	Exercice des fonctions d'assesseur d'un des bureaux principaux lors de l'élection du Parlement européen	Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours
13.	Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal de dépouillement lors des élections législatives, provinciales et communales	Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours

Article 35

Afin de pouvoir bénéficier du salaire afférent aux jours d'absence pour petit chômage, le travailleur aura à avertir préalablement son responsable hiérarchique. S'il n'a pas eu l'occasion de l'avertir, il l'informera au plus vite.

De plus, l'événement doit coïncider avec un jour d'activité habituel du travailleur.

La coïncidence de l'événement avec un jour habituel d'inactivité, un jour férié, un jour de congé régulier ou accordé dans le cadre d'une réduction de la durée du travail ou un jour de repos compensatoire, n'ouvrira pas le droit pour le travailleur à un jour d'absence, à moins qu'il ne s'agisse d'un événement qui permet au travailleur de choisir le jour de son absence ou d'être absent dans les limites d'une certaine période.

Le travailleur doit utiliser le congé aux fins prévues.

Article 36

Afin de vérifier la réalité des motifs d'absence invoqués, l'employeur a le droit de réclamer au travailleur des justificatifs. En cas de différend, la charge de la preuve incombe au travailleur.

Article 37

Lorsque plusieurs événements coïncident, le travailleur peut, en tenant compte du délai octroyé pour chaque événement, cumuler les jours d'absence prévus pour chacun des événements.

Article 38

Les travailleurs à temps partiel ont le droit d'être absents du travail, avec maintien de leur salaire normal, les jours et pendant les périodes coïncidant avec les jours et périodes qu'ils auraient dû prester normalement. Ils peuvent choisir les jours d'absence dans les mêmes limites.

Article 39

Les travailleurs qui cohabitent légalement jouissent des mêmes droits que les travailleurs mariés en ce qui concerne le petit chômage octroyé pour des événements à caractère familial.

La cohabitation légale résulte d'une déclaration de cohabitation faite par deux personnes à l'aide d'un écrit qu'elles ont remis contre récépissé, au fonctionnaire de l'Etat civil du domicile commun.

Article 40

Pour l'application de ces règles l'enfant adopté ou l'enfant naturel reconnu est assimilé à l'enfant légitime ou légitimé.

6.3 Raisons impérieuses

Article 41

Les travailleurs peuvent s'absenter du travail pendant maximum 10 jours par an, sauf disposition plus favorable prévue par la commission paritaire, pour des raisons familiales impérieuses.

Est considéré comme motif impérieux, tout événement imprévisible, indépendant du travail, qui requiert l'intervention urgente et nécessaire du travailleur et pour autant que l'exécution du contrat de travail rende cette intervention impossible.

Exemples :

- ♦ Maladie, accident, hospitalisation :
 - d'une personne habitant sous le même toit que le travailleur ;
 - d'un parent ou allié du premier degré qui ne vit pas sous le même toit que le travailleur.
- ♦ De sérieux dégâts matériels causés aux biens du travailleur (p.ex. inondation grave, incendie, cambriolage avec dégâts aux biens du travailleur..).
- ♦ La citation à comparaître personnellement à une audience lorsque le travailleur est partie au procès.

D'autres événements pourraient être considérés comme raisons impérieuses en vertu d'une convention collective de travail sectorielle, d'entreprise, ou s'ils sont fixés dans le règlement de travail ou dans le contrat de travail.

Article 42

Ces absences ne sont pas rémunérées, sauf disposition contraire conclue au niveau sectoriel ou d'entreprise.

Article 43

Pour les travailleurs à temps partiel, la durée maximale est proportionnelle à la durée des prestations de travail.

Article 44

La durée des absences doit se limiter au strict nécessaire : le travailleur doit prendre toutes les mesures afin de réduire son absence.

Afin d'atténuer les effets de désorganisation que pareilles absences peuvent entraîner, les travailleurs concernés doivent prendre toutes les dispositions utiles pour que l'employeur soit averti en temps opportun et que, le cas échéant, les justificatifs puissent être produits.

6.4 Arrivée tardive

Article 45

Chaque arrivée tardive sur le lieu de travail doit être signalée et justifiée auprès du responsable direct ou auprès de l'employeur. Seul le retard justifié donnera lieu au paiement du salaire.

La répétition de tels faits non justifiés peut, après avertissement, amener à un licenciement pour faute grave.

6.5 Interruption anticipée du travail

Article 46

Si un travailleur ne peut commencer le travail, bien qu'il soit arrivé sur le lieu de travail, ou s'il ne peut continuer le travail auquel il est occupé, il doit demander à son responsable direct de pouvoir quitter l'établissement. Si la raison invoquée est une incapacité de travail survenue soudainement, le responsable l'autorise à rentrer, mais le travailleur devra faire parvenir à son employeur, dans les deux jours ouvrables, un certificat médical constatant l'incapacité, même si l'absence n'a pas dépassé la journée de travail commencée.

Le non respect de ces dispositions prive le travailleur de son droit au salaire garanti pour les jours qui précèdent l'envoi ou le dépôt de l'attestation médicale.

6.6 Incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident

Article 47

En cas d'incapacité de travail due à une maladie ou un accident, le travailleur **avertira** ou fera avertir immédiatement l'employeur ou son délégué par téléphone ou par tout autre moyen disponible.

Dans les deux jours ouvrables à compter du jour de l'incapacité, le travailleur envoie ou remet à l'employeur **un certificat médical** (date de la poste faisant foi en cas d'envoi).

Ce certificat doit mentionner les éléments suivants :

- ♦ mentionner s'il s'agit d'un premier certificat, d'une prolongation ou d'une rechute,
- ♦ la date à laquelle l'attestation médicale a été délivrée,
- ♦ le début de l'incapacité de travail,
- ♦ la fin de l'incapacité de travail,
- ♦ la cause de l'absence : maladie, accident (privé ou de travail), hospitalisation, accident sportif,...
- ♦ l'autorisation ou non de quitter le domicile,
- ♦ le nom et l'adresse du médecin traitant,
- ♦ la signature et le cachet du médecin traitant.

Seules les attestations mentionnant expressément que le travailleur est incapable de travailler sont prises en considération pour le paiement du salaire garanti. Toutes les autres formes d'attestations peuvent dès lors constituer un justificatif d'absence du travailleur mais ne donnent pas droit à un salaire garanti.

Le travailleur communiquera aussi le lieu où il est contactable pendant l'incapacité (domicile ou lieu de résidence).

Article 48

Si l'employeur n'a pas été averti ou si ce certificat n'est pas remis en temps voulu, le travailleur n'aura pas droit au salaire garanti pour tous les jours se situant entre le jour de l'arrêt du travail et le jour où l'employeur a réellement été averti ou la date à laquelle le certificat aura été remis ou envoyé (date de la poste faisant foi).

Article 49

Lorsque l'incapacité de travail dépasse la durée initialement prévue, le travailleur avertira immédiatement (c-à-d au plus tard le dernier jour ouvrable de la période précédente d'incapacité), l'employeur et lui fera parvenir un certificat médical dans les deux jours à dater de l'échéance du délai d'incapacité précédent.

Article 50

Lorsqu'une nouvelle incapacité de travail survient durant les quatorze premiers jours qui suivent la fin de la période d'incapacité précédente (rechute), le certificat médical précisera également si l'incapacité de travail est due à une nouvelle cause.

Si cette mention ne figure pas sur le certificat médical, il sera présumé que les deux incapacités sont dues à la même maladie ou au même accident.

Article 51

L'employeur décide librement de l'opportunité d'un contrôle médical. Il peut à tout moment - à ses frais - faire contrôler, par un médecin de son choix qui satisfait aux conditions légales, tant le bien-fondé de l'incapacité que sa durée - toute autre constatation restant couverte par le secret médical.

a. Lieu de l'examen médical

Le contrôle médical sera effectué au domicile du travailleur lorsque le certificat médical ne lui permet pas de quitter son domicile. Le travailleur ne peut refuser de recevoir le médecin contrôleur ou de se laisser examiner. Si le travailleur peut quitter son domicile, il revient à l'employeur de déterminer si le contrôle médical aura lieu au domicile du travailleur ou dans le cabinet du médecin-contrôleur.

Si le travailleur est absent lorsque le médecin-contrôleur se présente pour le contrôle ou s'il ne peut être contacté, le médecin-contrôleur déposera une convocation, priant le travailleur de se présenter à son cabinet à l'adresse, date et heure indiquées.

Le travailleur est tenu de relever ou de faire relever régulièrement sa boîte aux lettres afin de vérifier si le médecin contrôleur n'a pas laissé une convocation.

Le travailleur qui, d'une manière générale, refuse ou empêche le contrôle par l'employeur perd le droit au salaire garanti à partir du jour de la première visite de contrôle à laquelle le travailleur était convoqué ou à partir de la première visite du médecin contrôleur à domicile.

Le médecin contrôleur transmet ses conclusions à l'employeur par écrit et le plus rapidement possible, éventuellement après consultation du médecin traitant. Si le travailleur est en désaccord à ce moment avec les conclusions du médecin contrôleur, cela doit être mentionné dans le rapport de ce dernier.

b. Moment de l'examen médical

Le contrôle médical peut avoir lieu à n'importe quel moment de l'absence. Il ne doit donc pas nécessairement être effectué durant la période couverte par le salaire garanti

c. Désaccord entre le médecin traitant et le médecin-contrôleur

Si le médecin contrôleur et le médecin traitant du travailleur sont d'avis différents quant à l'incapacité de travail, le travailleur peut prendre l'initiative de faire appel à un médecin-arbitre en vue de trancher le litige médical. L'employeur ainsi que le travailleur acceptent qu'un médecin indépendant se prononce à titre définitif. Le médecin arbitre est désigné de commun accord entre l'employeur et le travailleur dans les deux jours ouvrables qui suivent la transmission des résultats du médecin contrôleur. Si les parties n'arrivent pas à un accord, le travailleur désignera un médecin arbitre parmi la liste du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

A défaut d'initiative ou de désignation par le travailleur, l'absence de celui-ci sera considérée comme non justifiée et il perdra le bénéfice du salaire garanti à partir de la date du premier examen médical de contrôle pour lequel il a été convoqué ou à partir de la date de la première visite à domicile du médecin-contrôleur, à l'exception de la période d'incapacité pour laquelle il n'y a pas de contestation.

Le médecin arbitre doit signer une déclaration d'indépendance. Il effectue l'examen médical et tranche le différend médical dans les 3 jours ouvrables qui suivent son examen. Il informe les médecins traitant et contrôleur de sa décision. L'employeur et le travailleur sont avertis par écrit par l'envoi d'une lettre recommandée.

Les deux parties s'inclineront sans appel devant la décision de ce médecin indépendant. La totalité des frais de la procédure arbitrale seront supportés par la partie perdante.

Si l'incapacité de travail est reconnue par le médecin arbitre, l'employeur est redevable du salaire garanti. Dans le cas contraire, le travailleur qui ne reprendrait pas le travail se trouvera dans une situation d'absence injustifiée ne donnant en aucun cas droit à du salaire.

6.7 Accidents de travail ou survenus sur le chemin du travail

Tout travailleur qui se blesse au travail, ne fut-ce que légèrement, doit immédiatement prévenir son chef hiérarchique du lieu du travail ou son employeur.

Si l'accident est survenu sur le chemin du travail, il doit être déclaré au responsable hiérarchique du lieu du travail ou à l'employeur endéans les 48 heures en indiquant le lieu, le temps et les circonstances.

Article 52

Si l'employeur ou son assureur **a organisé un service médical** conformément à l'article 29 de la loi sur les accidents du travail du 10 avril 1971, et aux articles 38 à 41 de l'arrêté royal du 21 décembre 1971 portant exécution de certaines dispositions de la loi précitée, les blessés sont tenus de se conformer aux dispositions spéciales applicables dans l'entreprise (voir éventuellement une annexe au règlement de travail).

Article 53

L'employeur ou l'assureur désigne trois médecins au moins en dehors du service médical, pharmaceutique ou hospitalier visé à l'article précédent, à qui la victime peut s'adresser en vue d'assurer la continuation et la surveillance du traitement médical prescrit et appliqué originellement par ce service et d'assurer le contrôle de son incapacité de travail. Cette désignation peut être faite à titre temporaire ou occasionnel chaque fois que la victime réside hors de la région où le service médical, pharmaceutique et hospitalier ou le médecin agréé à titre permanent est installé.

Dans tous les cas et à condition qu'elle soit à même de se déplacer, la victime sera tenue de se rendre à l'endroit que lui désignera l'employeur ou son assureur en vue de pratiquer les examens qu'ils estiment utiles et d'exercer leur droit de contrôle.

La victime a droit à l'indemnisation des frais de déplacements qui résultent d'un accident, à charge de l'assureur, chaque fois qu'elle doit se déplacer dans les cas prévus par l'arrêté royal du 21 décembre 1971 portant exécution de certaines dispositions de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail.

Article 54

Si l'employeur ou l'assureur **n'a pas institué à sa charge un service médical, pharmaceutique et hospitalier**, la victime a le libre choix du médecin, du pharmacien et du service hospitalier. Dans ce cas, les frais des soins médicaux sont remboursés sur base du tarif fixé par arrêté royal.

Même si le travailleur a le libre choix du médecin et du pharmacien, les secours immédiats seront donnés selon les règles en vigueur dans l'entreprise.

Article 55

En cas d'accident ou de malaise grave, le transport du blessé ou du malade au cabinet du médecin, au dispensaire, à la clinique ou au domicile, se fera aux frais de l'entreprise après que les premiers soins aient été donnés.

N.B. Pour le nom et l'adresse du médecin auquel la victime de l'accident du travail peut faire appel si elle réside hors de la région où le service médical, pharmaceutique et hospitalier ou le médecin agréé à titre permanent est installé : voir supra sous la rubrique "renseignements spéciaux".

6.8 Maternité

Article 56

Dès qu'elle a connaissance de son état de grossesse, la travailleuse devra :

- ♦ avertir son employeur de cet état ;
- ♦ remettre un certificat médical fixant la date présumée de l'accouchement.

Article 57

La travailleuse enceinte a droit à un repos de maternité. Cette période comprend :

- ♦ une semaine qui précède la date présumée de l'accouchement. Cette semaine est obligatoirement prise avant l'accouchement. Un accouchement prématuré entraîne la perte totale ou partielle de ces jours de congé et de leur indemnisation.
- ♦ cinq semaines facultatives qui précèdent la semaine dont question ci-dessus ; en cas de naissances multiples, cette période est portée à sept semaines. Le congé prénatal peut donc commencer au plus tôt 6 semaines (ou 8) avant la date présumée de l'accouchement.
- ♦ neuf semaines qui suivent la date de l'accouchement (congé obligatoire).

La travailleuse peut reporter la partie du congé prénatal non prise et ce à concurrence du nombre de jours effectivement prestés depuis la 6^{ème} jusqu'à la 2^{ème} semaine ayant précédé la date réelle de l'accouchement.

La rémunération perdue au cours du congé de maternité est exclusivement à charge de la mutuelle.

Article 58

L'employeur ne peut résilier, sauf pour motif étranger à l'état physique de la travailleuse, le contrat pendant la période qui s'étend du jour où il a été informé de son état de grossesse jusqu'à la fin du mois qui suit le congé postnatal.

Article 59

La travailleuse enceinte qui a averti l'employeur de son état de grossesse pourra s'absenter du travail - avec maintien de sa rémunération normale - le temps nécessaire pour se rendre aux examens médicaux prénataux pour autant qu'ils ne puissent avoir lieu en dehors des heures de travail (loi du 03 avril 1995).

Pour bénéficier de sa rémunération la travailleuse est tenue d'avertir l'employeur préalablement et de produire un certificat médical justifiant son absence.

L'attestation médicale délivrée dans le cas d'un examen prénatal doit mentionner, outre les mentions normales d'une attestation médicale :

- la date, l'heure et la durée de l'examen médical prénatal ;
- la confirmation du fait que la visite ne pouvait se faire que pendant les heures de bureau.

Article 60

Le père d'un enfant nouveau-né pourra, en cas de décès de la mère ou d'une hospitalisation prolongée de celle-ci, bénéficier d'un "congé de paternité" et ce dans les conditions définies par la réglementation.

6.9 Congé d'adoption

Article 61

Le travailleur qui adopte un enfant a droit à un congé d'adoption d'une période ininterrompue de

- maximum 6 semaines si l'enfant n'a pas atteint l'âge de 3 ans au début du congé
- maximum 4 semaines si l'enfant a trois ans ou plus.

L'exercice du droit au congé d'adoption prend fin au jour où l'enfant atteint l'âge de huit ans pendant la prise du congé. La durée maximale du congé d'adoption est doublée (donc 12 ou 8 semaines au maximum) lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale.

Le congé d'adoption doit prendre cours dans les 2 mois qui suivent l'inscription de l'enfant à la commune. Il doit se prendre de manière ininterrompue et avoir une durée d'au moins 1 semaine ou d'un multiple d'une semaine. Il doit donc être pris en semaines complètes.

Le travailleur qui souhaite faire usage du droit au congé d'adoption doit en avertir par écrit son employeur au moins un mois à l'avance. Le travailleur fournit à l'employeur, au plus tard au moment où le congé d'adoption prend cours, les documents attestant l'événement qui ouvre le droit au congé d'adoption.

Durant le congé d'adoption, le travailleur conserve le droit à sa rémunération pendant les 3 premiers jours du congé et, pour les jours suivants, il bénéficie à charge de sa mutuelle d'une indemnité égale à 82 % du salaire plafonné.

Le travailleur bénéficie d'une protection contre le licenciement ; celle-ci prend cours 2 mois avant la prise du congé et se termine 1 mois après la fin de celui-ci.

Titre VII Rémunération

7.1 Mode de rémunération

Article 62

Sauf dispositions contraires, la rémunération des employés est fixée forfaitairement sur une base mensuelle. Tout autre mode de rémunération est établi par écrit dans une convention de travail individuelle ou collective.

Les rémunérations doivent correspondre aux salaires minimums prévus par les conventions collectives de travail relatives aux conditions du travail et de rémunération, conclues par la (sous)commission paritaire compétente pour le secteur dont relève l'entreprise pour l'employé en question, ou à défaut par les conventions collectives de travail conclues en la matière par le Conseil National du Travail.

7.2 Périodes de paie

Article 63

Les états d'appointements des employés sont clôturés tous les mois à la date suivante : **le dernier jour**. Le paiement des rémunérations a lieu **par banque** au plus tard le 7ème jour ouvrable qui suit la période de travail pour laquelle le paiement est prévu.

La rémunération n'est exigible qu'à partir de ce jour. Aucun intérêt ne pourra être exigé si le paiement tardif est dû à l'absence du travailleur pour quelque raison que ce soit.

Lorsque la rémunération du travailleur ou l'avoir de son compte bancaire ou de chèques postaux auquel sa rémunération est virée font l'objet d'une cession ou d'une saisie, l'employeur doit payer le travailleur, soit de la main à la main, soit par assignation postale ou par chèque circulaire, lorsque le travailleur en fait la demande expresse. A défaut de demande expresse du travailleur, le mode de paiement habituel continue à s'appliquer en cas de saisie/cession.

A chaque paie, l'employeur remettra à l'employé le décompte de sa rémunération prescrit par la loi.

Article 64

Seuls peuvent être déduits de la rémunération du travailleur:

1. les retenues prévues par la législation fiscale, la législation relative à la sécurité sociale et par les conventions particulières ou collectives relatives à l'octroi d'avantages complémentaires en matière de sécurité sociale (assurance de groupe, assurance hospitalisation, etc.). Ces retenues se calculent sur la rémunération totale, en espèces et en nature.
2. les amendes imposées par le présent règlement
3. les indemnités et dommages-intérêts dus par le travailleur en compensation du préjudice causé à l'employeur ou à des tiers à la suite de son dol, de sa faute grave ou de sa faute légère qui présente un caractère habituel plutôt qu'occasionnel, fixés entre parties après les faits ou par le juge
4. le remboursement des avances en argent consenties par l'employeur
5. les sommes réclamées au titre de cautionnement garantissant le respect des obligations du travailleur

Les retenues visées aux points 2 à 5 se calculent sur la rémunération en espèces uniquement, et après déduction des retenues sociales et fiscales. Le total de ces autres retenues ne peut dépasser 20 % de la rémunération nette en espèces, due à chaque paie. Toutefois, cette limitation n'est pas applicable lorsque le travailleur a agi par dol ou a mis volontairement fin à son contrat avant la liquidation des indemnités et dommages-intérêts dont il est redevable.

Par ailleurs l'employeur peut être amené à limiter, en totalité ou en partie, la disposition de la rémunération en exécution d'autres réglementations, en particulier en matière de saisie sur salaire, de cession de rémunération, de délégation de salaire ainsi que de règlement collectif de dettes.

Les saisies, cessions et autres formes assimilées de retenues se pratiquent sur la rémunération nette du travailleur après déduction des retenues visées au point 1 ci-dessus, à l'exclusion de toute autre somme ou retenue.

Article 65

Afin de lui permettre de vérifier l'exactitude des différents éléments de sa rémunération, chaque membre du personnel est autorisé à consulter son compte individuel à sa propre demande et à tout moment.

En cas de paiement de la main à la main, toute différence constatée entre la somme remise au travailleur et le montant du salaire indiqué sur l'état de paie, doit être signalée au moment de la remise du salaire.

Article 66

Le travailleur s'engage à rembourser toute somme qui lui est payée de façon indue.

7.3 Intervention de l'employeur dans les frais de déplacement du domicile au lieu de travail

Article 67

Pour obtenir l'intervention de l'employeur dans les frais de déplacement entre le domicile et le lieu du travail en application des conventions collectives en vigueur, le travailleur est tenu de remettre à l'employeur tout document justificatif que ce dernier serait en droit d'exiger en vertu des conventions ci-dessus.

Le paiement de l'intervention ne pourra se faire que lorsque l'employeur sera en possession de ces documents.

Sur les pièces justificatives dont question ci-dessus doivent être clairement mentionnés les noms, adresse et numéro de travailleur. Le paiement de l'intervention a lieu en même temps que le paiement de la rémunération de la période qui suit la date à laquelle le document a été transmis à l'employeur.

Titre VIII Fin du contrat de travail

8.1 Modalités de notification du préavis

Article 68

A peine de nullité, la notification du congé doit mentionner le début et la durée du préavis.

- Lorsque le congé est donné par le **travailleur**, sa notification se fait, à peine de nullité, par la remise d'un écrit à l'employeur. La signature de l'employeur apposée sur le double de cet écrit n'a valeur que d'accusé de réception de la notification. Celle-ci peut également être faite par lettre recommandée à la poste, sortant ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition ou par exploit d'huissier de justice avec effet immédiat.
- Lorsque le congé est donné par l'**employeur**, sa notification ne peut, à peine de nullité, être faite que par lettre recommandée à la poste, sortant ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition, ou par exploit d'huissier de justice avec effet immédiat, étant entendu que cette nullité ne peut être couverte par le travailleur et qu'elle est constatée d'office par le juge.

8.2. Rupture du contrat pendant la période d'essai

Article 69

Pour les employés, le contrat ne peut, pendant la période d'essai, être résilié unilatéralement sans motif grave que moyennant un préavis de sept jours. Si un tel préavis est donné dans le courant du premier mois, la résiliation a effet le dernier jour de ce mois au plus tôt.

Durant la période d'essai, l'employeur conserve la faculté de mettre fin au contrat sans indemnité, lorsque l'incapacité de travail de l'employé, résultant d'une maladie ou d'un accident, a une durée de plus de 7 jours, même durant le premier mois. La résiliation ne peut intervenir qu'après l'écoulement de cette période de minimum 7 jours.

Statut du travailleur	Ancienneté	Préavis remis par l'employeur	Préavis remis par le travailleur	Prise de cours
Employé	après 7 jours de maladie	rupture sans préavis	–	–
	moins de 1 mois	7 jours cal. (1)	7 jours cal. (1)	Lendemain (2)
	de 1 mois jusqu'à la fin de l'essai	7 jours cal.	7 jours cal.	Lendemain (2)

(1) Le délai doit prendre fin au plus tôt le dernier jour du premier mois d'essai.

(2) Le préavis remis par l'employeur doit impérativement être notifié par **lettre recommandée**. Ce préavis prend cours le lendemain du 3^e jour ouvrable qui suit l'expédition de la lettre recommandée.

8.3 Rupture du contrat conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini

Article 70

Lorsque l'engagement est conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini, il prend fin à l'expiration du terme ou de l'achèvement du travail.

Cela signifie que les parties ne peuvent pas mettre fin au contrat, sauf pour force majeure, avant l'expiration du terme fixé ou de l'achèvement du travail.

En cas de rupture illicite du contrat, la partie qui en prend l'initiative sera tenue de payer à l'autre partie une indemnité dont le montant est égal au montant de la rémunération qu'il reste à échoir jusqu'à ce terme, sans que ce montant puisse toutefois excéder le double de la rémunération correspondant à la durée du préavis qui aurait dû être respectée si le contrat avait été conclu sans terme.

8.4. Rupture du contrat conclu pour une durée indéterminée

Article 71

La durée du préavis à observer par l'employeur et par les employés est fixée comme suit lorsque l'engagement est conclu pour une durée indéterminée.

a) Employés dont la rémunération annuelle ne dépasse pas le montant fixé à l'article 82, § 2 de la loi relative aux contrats de travail

Ancienneté de l'employé dans l'entreprise	Préavis donné par l'employeur	Préavis donné par l'employé	Prise de cours
- de 5 ans	3 mois	1,5 mois	1 ^{er} jour du mois suivant
5 à 10 ans	6 mois	3 mois	1 ^{er} jour du mois suivant
10 à 15 ans	9 mois	3 mois	1 ^{er} jour du mois suivant
15 à 20 ans	12 mois	3 mois	1 ^{er} jour du mois suivant
20 à 25 ans	15 mois	3 mois	1 ^{er} jour du mois suivant
25 à 30 ans	18 mois	3 mois	1 ^{er} jour du mois suivant
etc...	3 mois supplémentaires par tranche de 5 années d'ancienneté	reste fixé à 3 mois	

b) Employés dont la rémunération annuelle se situe entre les montants fixés aux articles 82 § 2 et § 5 de la loi relative aux contrats de travail.

Suivant les dispositions légales, la durée du préavis doit être fixée soit de commun accord entre les parties conclues, au plus tôt, au moment où le congé est donné, soit par le juge.

Pour fixer cette durée, il y a lieu de d'estimer le temps nécessaire pour retrouver un emploi équivalent ; cette durée est fonction de l'ancienneté, l'âge, la rémunération, la fonction du travailleur.

Attention : lorsque le préavis est notifié par l'employeur, ce délai ne peut être inférieur aux délais minimaux prévus au point a). En ce qui concerne le préavis notifié par l'employé, celui-ci ne peut être supérieur à respectivement quatre mois et demi ou six mois selon la hauteur de la rémunération annuelle dont question à l'article 82 § 3 de la loi.

c) Employés dont la rémunération annuelle dépasse le montant fixé à l'article 82 § 5 de la loi relative aux contrats de travail

Pour ces employés, les délais de préavis à respecter par l'employeur peuvent être fixés par convention conclue au plus tard au moment de l'entrée en service, sans pouvoir être inférieurs aux minima visés au point a) ci-dessus. A défaut de conclure une telle convention, les règles prévues au point b) ci-dessus sont applicables. La possibilité de conclure une telle convention n'est par contre pas prévue lorsque c'est l'employé qui notifie un préavis ; celui-ci est donc déterminé conformément à la règle visée au point b) ci-dessus.

De manière générale, les délais de préavis doivent être calculés en fonction de l'ancienneté acquise au moment où le préavis prend cours.

Article 71 bis

Les délais de préavis pour employés, hors période d'essai, prennent cours le premier jour du mois civil suivant le mois au cours duquel la notification du préavis sort ses effets.

8.4.1 Rémunération due en cas de résiliation du contrat

Article 72

En cas de résiliation du contrat de travail la rémunération qui reste encore due doit être payée au plus tard à la première paie qui suit la résiliation.

Lorsque le contrat prend fin, l'employeur délivre au travailleur un certificat constatant la date de début et de fin du contrat et la nature du travail effectué, ainsi que les documents légaux et réglementaires auxquels il a droit suite à cette résiliation.

8.5 Rupture de contrat pour motifs graves

Article 73

Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un (des) motif(s) grave(s) laissé(s) à l'appréciation du juge.

Est considéré comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible la poursuite de toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur (article 35 de la loi du 03 juillet 1978).

Article 74

Sous réserve du pouvoir d'appréciation des tribunaux du travail, les faits suivants pourront justifier la rupture du contrat sans préavis ni indemnité :

- ♦ un acte de dol lors de la conclusion du contrat par la production de faux certificats ou documents, ou de fausses déclarations ;
- ♦ toute acte d'insubordination grave ou acte d'improbité, voie de faits ou injures graves à l'égard de ses chefs, du personnel de l'entreprise ou d'un tiers client ;
- ♦ tout dommage fait sciemment au matériel, aux bâtiments ou installations de l'entreprise ou appartenant à des membres du personnel ;
- ♦ le non respect des consignes élémentaires de sécurité ;
- ♦ toute atteinte portée à des membres du personnel pendant la durée de son contrat ;
- ♦ les arrivées tardives répétées sans justifications valables après avertissement ;
- ♦ le non respect répété de l'horaire de travail convenu, après avertissement formel
- ♦ absences injustifiées répétées après avertissement ;
- ♦ la falsification de certificats médicaux ;
- ♦ concurrence déloyale et communication à des tiers de données couvertes par le secret professionnel ;
- ♦ le vol ;
- ♦ la participation à la création d'une firme concurrente ou à l'exécution de ses activités ;
- ♦ tous faits contraires aux bonnes mœurs ;
- ♦ les actes de harcèlement sexuel ;

- ♦ les actes de harcèlement moral;
- ♦ l'utilisation impropre de ressources informatiques (Internet, e-mail) après avertissement.

Cette liste est donnée à titre d'exemple et n'est pas exhaustive. D'autres cas sont cités dans le présent règlement de travail.

Article 75

L'activité d'un travailleur pendant une période d'incapacité de travail peut constituer une faute grave dans le chef du travailleur, pouvant justifier un licenciement pour motif grave si cette activité :

- ♦ porte atteinte à une disposition contractuelle, (c.-à-d. si le contrat interdit d'exercer toute autre activité professionnelle) ;
- ♦ démontre par sa nature que le travailleur n'est pas incapable de travailler, c.-à-d. que l'activité exercée durant l'incapacité de travail est d'une nature telle qu'il est démontré que le travail normal peut être exécuté;
- ♦ peut avoir pour conséquence de retarder la guérison.

Article 76

Constituent, sous les mêmes réserves, des motifs graves que le travailleur peut imputer à l'employeur, tous les faits qui, dans l'exercice de la fonction du travailleur sont de nature à porter préjudice, de manière grave, à sa situation matérielle ou morale et notamment :

- ♦ le défaut de veiller à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions décentes d'hygiène et de sécurité ;
- ♦ le défaut d'observer ou de faire observer les bonnes mœurs pendant l'exécution du contrat ;
- ♦ le fait de porter atteinte à la dignité du travailleur, de menacer, d'injurier, d'avoir recours à des moyens vexatoires, humiliants ou inhumains pour le travailleur ;
- ♦ le défaut répété de payer la rémunération convenue ;

Article 77

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

Peut seul être invoqué pour justifier le congé, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé. A peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier en justice.

Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie. La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.

Titre IX Obligations incombant au travailleur

9.1 Concurrence déloyale

Article 78

Tant au cours de l'exécution du contrat qu'après la cessation des relations de travail, le travailleur s'abstiendra de se livrer à des actes de concurrence déloyale ainsi que de divulguer ou utiliser pour son usage personnel ou à l'avantage de tiers des informations financières, commerciales, organisationnelles, technologiques, ou d'autres informations pouvant porter atteinte directement ou indirectement aux intérêts de l'entreprise.

L'obligation concernant le secret professionnel est également en vigueur pour les membres du personnel qui dans le cadre de leurs activités ont accès, au sein de l'entreprise, à des données confidentielles concernant l'entreprise elle-même

9.2 Responsabilité

Article 79

Le travailleur a l'obligation de restituer en bon état au chef d'entreprise les outils et les matières premières restées sans emploi qui lui ont été confiés ainsi que tout le matériel (documents, etc.) qui lui a été remis pour lui permettre d'exécuter son travail.

En cas de dommages causés à l'entreprise par le travailleur durant l'exécution du contrat, des indemnités ou dommages-intérêts pourront lui être réclamés, en cas de dol, de faute lourde, ou de faute légère présentant un caractère habituel.

Titre X Manquements et discipline générale

Article 80

L'employeur et ses représentants sont tenus d'observer vis-à-vis de tous les travailleurs les mêmes règles de justice, de morale et d'estime et de ne pas faire de distinction à ce niveau entre le personnel exécutif et le personnel dirigeant.

Les ordres et les instructions nécessaires à la bonne exécution du travail seront donnés en respectant la personnalité et la profession de chacun, dans un esprit de bonnes relations humaines et de promotion professionnelle et sociale, sans porter atteinte à la dignité du travailleur.

On sera particulièrement attentif à ce sujet en ce qui concerne les jeunes, les personnes handicapées et les travailleurs de nationalité étrangère.

Le personnel de surveillance et le personnel d'exécution se doivent mutuellement le respect.

Les réclamations et remarques seront transmises par la délégation syndicale, ou à défaut, via la voie hiérarchique.

Article 81

L'employeur et ses représentants s'interdisent :

- de se livrer à des traitements contraires aux bonnes mœurs,
- de s'occuper de la vie privée, de la famille, de l'habitation, des convictions du travailleur ou de son affiliation à quelque organisation que ce soit :
- de porter atteinte à la dignité, à la promotion sociale et à la bonne entente entre les travailleurs, aux relations existant entre le travailleur et son délégué syndical ;
- de proférer des menaces ou des injures, de tourmenter, d'humilier ou de maltraiter les travailleurs ;
- de laisser utiliser des locaux, du matériel, des machines, des produits, des moyens individuels de protection qui ne répondent pas aux conditions de sécurité et d'hygiène.

Article 82

L'employeur et ses mandataires sont tenus au respect de la réglementation sur l'emploi des langues en matière de relations sociales entre les employeurs et leur personnel.

Article 83

Le personnel est tenu d'observer les instructions et les mesures prises par la direction et qui sont portées à sa connaissance soit par voie d'affichage, soit par voie de notes de service.

Les membres du personnel ne peuvent pas:

- entrer dans les locaux de l'entreprise en état d'ivresse, apporter dans l'entreprise des boissons alcoolisées, (à moins d'une autorisation de l'employeur) ;
- se quereller, tenir des propos ou avoir des attitudes contraires à la décence, se livrer à des travaux personnels sur les lieux de travail, durant les heures de travail ;
- fumer dans l'entreprise sauf le cas échéant dans le local destinée à cet usage;

- ♦ manquer de respect au personnel dirigeant, aux collègues ainsi qu'aux personnes étrangères à l'entreprise ;
 - ♦ emporter hors des lieux de travail des documents, objets ou fournitures appartenant à l'entreprise ;
 - ♦ faire entrer dans les locaux non prévus pour le public des personnes étrangères à l'entreprise sans l'assentiment du chef de la sécurité, sauf les personnes autorisées dans le cadre des inspections sociales ;
- Celui ou celle qui fait entrer des personnes dans l'entreprise sans respecter les consignes de sécurité et de sûreté le fait sous sa pleine et entière responsabilité et dégage explicitement et sans réserve l'employeur de toute responsabilité civile et/ou pénale.
- ♦ utiliser non conformément aux directives, sauf en cas d'urgence, le téléphone, le fax, l'e-mail ou les services postaux de l'entreprise à des fins personnelles ;
 - ♦ introduire et diffuser des imprimés et tracts sans autorisation
 - ♦ se livrer à des collectes sans autorisation ;
 - ♦ vendre des objets dans les locaux de l'entreprise sans autorisation préalable de l'employeur ;
 - ♦ lire sur le lieu de travail et durant les heures de travail des imprimés, des journaux ou des livres autres que pour des raisons professionnelles ;
 - ♦ écouter, sauf autorisation préalable de l'employeur, sur le lieu de travail une radio, un lecteur CD, ou autre appareil personnel ;
 - ♦ quitter ou arrêter le travail en cours sans motif valable ou sans autorisation de son supérieur ;
 - ♦ rester dans les bureaux et les locaux de l'entreprise après l'heure fixée pour le départ (sous réserve de dispositions particulières) ;
 - ♦ divulguer des secrets ou des procédés professionnels ;
 - ♦ accepter des gratifications de quelque nature qu'elles soient ;
 - ♦ détériorer des biens meubles ou immeubles de la société ;
 - ♦ introduire des animaux dans l'entreprise ;
 - ♦ montrer, afficher ou diffuser des images attentatoires à la dignité de toute personne ;
 - ♦ exercer une activité comme indépendant ou salarié dont le travailleur sait ou devrait savoir que cela a ou peut avoir un impact sur son activité professionnelle dans cette entreprise, sauf avertissement et accord de l'employeur.

Titre XI Prescriptions générales en matière de sécurité et d'hygiène

Article 84

Les travailleurs prêteront l'attention nécessaire à leur sécurité personnelle et à celle de leurs compagnons de travail.

A cette fin, l'employeur ou ses délégués recevront les plaintes des travailleurs selon les formes prescrites par les dispositions légales en la matière.

Les travailleurs devront avertir les membres du comité pour la prévention et la protection au travail, ou, à défaut, les membres de la délégation syndicale, ou, à défaut, l'employeur ou ses représentants, de tout danger qu'ils constatent aux marchandises, matériaux et matériel dont ils disposent.

L'employeur est tenu d'examiner ces plaintes avec la délégation syndicale là où elle existe, et de prendre les mesures nécessaires.

En attendant qu'il soit statué sur ces plaintes, il est défendu au travailleur de se servir des matériaux ou du matériel jugés par lui défectueux ou de rester dans une situation dangereuse pour lui.

Article 85

L'employeur ou ses délégués sont tenus :

- a) d'observer les dispositions du Règlement Général pour la Protection du Travail en ce qui concerne la sécurité, l'hygiène et l'embellissement des lieux de travail, et plus spécialement de n'utiliser que des moyens individuels de protection qui répondent aux normes de sécurité et de les maintenir en bon état ;
- b) d'observer strictement les recommandations en matière de sécurité, d'hygiène faites par les organismes sectoriels particuliers chargés de la sécurité, de l'hygiène et de l'embellissement des lieux de travail ;
- c) de faire exécuter les travaux dans les conditions de sécurité et de salubrité nécessaires ;
- d) d'informer les travailleurs des mesures à prendre en matière de sécurité et d'hygiène, plus précisément avant de leur faire effectuer des travaux qui présentent des dangers en matière d'accidents et/ou de maladies professionnelles ;
- e) de prendre immédiatement les mesures pouvant écarter les dangers imminents.

Titre XII Sanctions et pénalités

Article 86

En cas de manquement à l'un des articles visés dans le présent règlement, aux notes de services et, en règle générale, à la discipline de l'entreprise, l'employeur peut, eu égard à la gravité des fautes ou à leur répétition, appliquer l'une des sanctions suivantes, sans qu'il soit tenu par l'ordre dans lequel celles-ci sont citées :

- l'avertissement écrit,
- le blâme,
- l'amende, soit une somme de **10,00 €**
- mise à pied disciplinaire avec privation de rémunération pendant **2** jours maximum,
- licenciement avec ou sans indemnité ou préavis

Article 87

Les pénalités doivent, à peine de nullité, être notifiées par l'employeur ou son préposé, au travailleur qui les a encourues, au plus tard le premier jour ouvrable suivant celui où le manquement a été constaté.

Avant la date du plus proche paiement de la rémunération, l'employeur est tenu d'inscrire la pénalité appliquée dans un registre contenant, en regard des noms des travailleurs qui en font l'objet, la date, le motif ainsi que la nature de la pénalité et le montant de celle-ci s'il s'agit d'une amende.

Si la pénalité consiste en une amende et si celle-ci est retenue sur la rémunération, elle ne peut dépasser le cinquième de la rémunération due à chaque paie en espèces.

Le produit des amendes éventuellement infligées sera utilisé comme suit (à fixer par le conseil d'entreprise s'il en existe un) :

Organisation des programmes de formation pour le personnel.....
.....
.....

Article 88

Les travailleurs qui ont une réclamation à formuler ou des observations et contestations à présenter au sujet des pénalités qui leur ont été notifiées peuvent introduire un recours auprès de :

Mme Ann Petitjean, lequel statuera dans un délai de **10 jours ouvrables**.

Titre XIII Divers et annexes

Article 89

Un exemplaire de la loi du 15 janvier 1990 sur la Banque Carrefour ainsi qu'un exemplaire de l'Arrêté Royal du 13 août 1990 pris en exécution de cette loi peuvent être consultés par le personnel. Ils sont affichés dans les locaux de l'entreprise à l'endroit suivant : **cuisine**.....

Article 90

Sont jointes au présent règlement de travail et en font partie intégrante, les annexes suivantes :

- Annexe 1 : horaires de travail en vigueur dans l'entreprise
- Annexe 2 : convention collective n° 25 du 15 octobre 1975 relative à l'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins
- Annexe 3 : mesures contre la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail
- Annexe 4 : les conventions collectives de travail et/ou les accords collectifs suivants, conclus sur le plan de l'entreprise et régissant les conditions de travail au sein de celle-ci
-

Titre XIV Disposition finale

Le présent règlement a fait l'objet d'un projet.

S'il n'existe pas de conseil d'entreprise, ce projet a été porté à la connaissance des travailleurs par l'employeur pendant une période de 15 jours, soumis à la consultation régulière des travailleurs et communiqué au fonctionnaire compétent de l'Inspection des lois sociales.

Si un conseil d'entreprise a été institué, le projet a été discuté au sein de cet organe. Il a également été porté à la connaissance des travailleurs par voie d'affichage, pour information.

Le présent règlement de travail est entré en vigueur le **01/10/2009**

Dans les huit jours suivant la date précitée, l'employeur transmet une copie de ce règlement à l'Inspecteur social - chef de Direction de l'Inspection des lois sociales.

L'employeur soussigné déclare avoir procédé en date du **16/09/2009** à l'affichage d'un avis indiquant l'endroit où ce règlement peut être consulté par chaque travailleur.

En outre une copie du présent règlement est remise contre récépissé à chaque travailleur en service ainsi qu'à chaque travailleur nouveau qui rentre dans l'entreprise.

Date le **16/09/2009**

Signature de deux représentants des
travailleurs au sein du conseil d'entreprise
(s'il en existe un dans l'entreprise)

Signature de l'employeur

Annexe 1 - Horaires de travail

a) Horaires normaux pour les employés occupés à TEMPS PLEIN

L'horaire de travail peut-être organisé selon une des grilles mentionnées ci après.
Les temps de repos repris ci-dessous ne sont pas rémunérés.

Régime A – Prestations de 38 h

	Matin				Après-midi			
	heures de travail		temps de repos		heures de travail		temps de repos	
	de	à	de	à	de	à	de	à
lundi	9h00	13h00	13h00	14h00	14h00	18h00		
mardi	9h00	13h00	13h00	14h00	14h00	18h00		
mercredi	9h00	13h00	13h00	14h00	14h00	18h00		
jeudi	9h00	13h00	13h00	14h00	14h00	18h00		
vendredi	9h00	13h00	13h00	14h00	14h00	16h00		
samedi								
dimanche								

b) Horaires des employés travaillant à TEMPS PARTIEL

Les horaires sont mentionnés dans chaque contrat de travail individuel.

Le tableau repris ci-dessous donne les horaires possibles.

Remarques :

- Ce tableau est d'application pour **chaque jour de la semaine** (du lundi jusqu'au dimanche inclus)
- Par jour il y a 323 possibilités différentes, allant de l'horaire journalier A1 (de 8H00 à 11H00) jusqu'à l'horaire journalier AA27 (de 21H00 à 00H00).
- Quand le temps de travail s'élève à 6H ou plus, , il est prévu **un temps de repos** d'une heure. Ce temps de repos n'est pas rémunéré.
Par exemple l'horaire **A13** (de 08h00 à 17h00) :
 - Prestations de 08h00 à 12h00
 - Temps de repos de 12h00 à 13h00
 - Prestations de 13h00 à 17h00
- La durée de chaque période de travail n'est jamais inférieure à 3 H.
La durée journalière de travail est de maximum 10H.
- Par travailleur, la durée hebdomadaire moyenne, sur une période de référence d'un an, ne peut être supérieure à **38H00**.

Annexe 2 - Convention collective de travail n°25 du 15 octobre 1975, relative à l'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins.

(Rendue obligatoire par l'arrêté royal du 9 décembre 1975, paru au Moniteur belge du 25 décembre 1975).

Modifiée par la CCT n°25 bis du 19 décembre 2001

(rendue obligatoire par l'arrêté royal du 4 février 2002, paru au Moniteur belge du 12 mars 2002).

CHAPITRE I - Objet et champ d'application

Article 1

La présente convention collective de travail a pour objet de réaliser le principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins, qui figure à l'article 119 du Traité instituant la Communauté Economique Européenne.

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

Article 2

La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs et aux employeurs visés par l'article 2 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

CHAPITRE II - Mise en œuvre

Article 3

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

En aucun cas, les systèmes d'évaluation des fonctions ne peuvent entraîner de discrimination, ni dans le choix des critères, ni dans leur pondération, ni dans le système de transposition des valeurs d'évaluation en composantes de la rémunération.

Article 4

On entend par rémunération :

- 1° le salaire en espèces auquel le travailleur a droit à charge de l'employeur en raison de son engagement ;
- 2° le pourboire ou service auquel le travailleur a droit en raison de son engagement ou en vertu de l'usage ;
- 3° les avantages évaluables en argent auxquels le travailleur a droit à charge de l'employeur en raison de son engagement.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, sont également prises en considération ;

- a) les indemnités payées par l'employeur comme pécule de vacances conventionnel et complémentaire au pécule légal de vacances
- b) les indemnités résultant des régimes complémentaires non légaux de sécurité sociale.

En ce qui concerne la date d'application de l'alinéa 2, b, du présent article, les parties conviennent de ce qui suit :

- ♦ en règle générale, cette disposition entrera en vigueur lorsqu'une nouvelle directive arrêtée par le Conseil des Communautés Européennes aura réglé le problème des avantages complémentaires non légaux de sécurité sociale ;
- ♦ toutefois, en ce qui concerne les avantages complémentaires non légaux de sécurité sociale liés à des prestations légales où existe actuellement une différence de régime entre les travailleurs masculins et féminins, cette disposition n'entrera en vigueur que lorsque des mesures auront été prises sur le plan légal.

Article 5

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

Article 6 –

Une commission spécialisée de composition paritaire sera créée à l'initiative des organisations signataires de la présente convention collective de travail.

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

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

Article 7

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

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

§ 2. Lorsque l'employeur rompt le contrat de louage de travail ou modifie unilatéralement les conditions de travail, en violation des dispositions du § 1er, alinéa 1er du présent article, le travailleur ou l'organisation de travailleurs à laquelle il est affilié demande la réintégration dans l'entreprise ou la reprise du poste de travail aux conditions fixées dans le contrat. La demande est faite par lettre recommandée à la poste, dans les trente jours qui suivent la date de la notification du préavis, de la rupture sans préavis ou de la modification unilatérale des conditions de travail. L'employeur doit prendre position sur cette demande dans le délai de trente jours suivant sa notification.

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

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

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

1° lorsque le travailleur rompt le contrat en raison de comportements de l'employeur contraires aux dispositions du § 1er qui, dans le chef du travailleur, constituent un motif grave pour rompre le contrat ;

2° lorsque l'employeur a licencié le travailleur pour un motif grave, à condition que la juridiction compétente ait jugé le licenciement non fondé et contraire aux dispositions du § 1er, alinéa 1er.

CHAPITRE III - Publicité

Article 8

Le texte de la présente convention collective de travail est annexé au règlement de travail de l'entreprise.

CHAPITRE IV - Dispositions finales

Article 9

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée ; elle entre en vigueur à la date de sa conclusion à l'exception des dispositions prévues à l'article 4, alinéa 3.

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

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

CHAPITRE V - Dispositions obligatoires.

Article 10

Les parties signataires s'engagent à prendre les dispositions nécessaires afin que les juges et conseillers sociaux nommés au titre de travailleurs ou d'employeurs au sein des tribunaux et des Cours du travail, soient informés de l'existence de la commission spécialisée prévue à l'article 6 de la présente convention.

Elles s'engagent en outre à recommander à leurs organisations qui esteront en justice pour la défense des droits résultant de la présente convention, de demander à la juridiction compétente de consulter la commission précitée. Les parties signataires s'engagent de surcroît à prendre les dispositions nécessaires afin que les commissions paritaires soient informées du rôle de la commission spécialisée de composition paritaire, prévu à l'article 6, troisième alinéa de la présente convention, en matière de systèmes d'évaluation des fonctions, neutres sur le plan du sexe.)

Article 11

Les parties signataires s'engagent à examiner les résultats de l'application de la présente convention au plus tard 12 mois après sa date d'entrée en vigueur.

Annexe 3 - Mesures contre la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail

Article 1. Déclaration de principe

Employeur et travailleur sont tenus de se témoigner réciproquement estime et respect. A cet égard tout acte de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail est qualifié de répréhensible et donnera lieu à une enquête et le cas échéant à l'application d'une sanction appropriée.

Article 2. Définitions

La **violence au travail** est définie comme toute situation de fait où un travailleur ou une autre personne est menacé ou agressé psychologiquement ou physiquement lors de l'exécution de son travail.

Par exemple : injures, insultes, brimades...

Le **harcèlement moral au travail** est défini comme plusieurs conduites abusives similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou d'une autre personne à laquelle le présent chapitre est d'application, lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux. Ces conduites peuvent notamment être liées à la religion ou aux convictions, au handicap, à l'âge, à l'orientation sexuelle, au sexe, à la race ou l'origine ethnique

Par exemple : isoler la victime, empêcher la victime de s'exprimer, la discréditer, compromettre sa santé...

Par **harcèlement sexuel** au travail on entend tout comportement non désiré verbal, non verbal ou corporel à connotation sexuelle, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Par exemple: regards qui déshabillent, remarques grossières et embarrassantes, invitations gênantes, exposition de photos pornographiques, gestes déplacés.

Tout acte de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail est défendu et donne lieu à une enquête et le cas échéant à une sanction appropriée.

Article 3. Mesures

Les mesures suivantes sont prises pour protéger les travailleurs contre la violence, le harcèlement moral et sexuel au travail :

les mesures matérielles et organisationnelles nécessaires sont prises afin de prévenir la violence, le harcèlement moral et sexuel au travail.

- ♦ un plan de prévention sera établi afin d'analyser les risques ;
- ♦ la ligne hiérarchique met tout en œuvre pour prévenir et lutter contre les actes de violence et de harcèlement moral et sexuel au travail ;
- ♦ les travailleurs et le Comité de prévention et de protection au travail reçoivent toutes les informations et formations nécessaires en matière de protection et de lutte contre les actes de violence et de harcèlement moral et sexuel au travail ;
- ♦ la victime de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail peut bénéficier de mesures de prise en charge et de remise au travail ;
- ♦ des mesures spécifiques sont prises afin de protéger les travailleurs qui lors de l'exécution de leur travail sont en contact avec d'autres personnes sur le lieux du travail.

Article 4. Désignation du conseiller en prévention et des personnes de confiance

Les personnes suivantes sont chargées de donner aux victimes de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail, accueil, aide et appui. Elles veillent à une investigation des faits rapide et en toute impartialité :

Conseiller en prévention:

**Adhesia ASBL – vieux marché aux grains 10,
1000 Bruxelles**

Personnes de confiance:

Mme Ann Petitjean

Le conseiller en prévention et les personnes de confiance ont pour mission d'assister l'employeur, les membres de la ligne hiérarchique et les travailleurs dans l'application de la présente réglementation. A cette fin le conseiller en prévention et les personnes de confiance se concerteront régulièrement.

Article 5. Procédure interne de traitement des plaintes

La procédure de traitement des plaintes en matière de violence, harcèlement moral ou sexuel au travail est la suivante.

Le travailleur qui s'estime victime d'actes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail s'adresse aux **personnes de confiance** désignées ci-dessus ou directement au conseiller en prévention. Cet entretien a lieu pendant les heures de travail ou, si cela s'avère impossible, il peut avoir lieu en dehors des heures de travail normales pour autant que cela ait été prévu par une CCT. La durée de cette consultation de la personne de confiance ou du conseiller en prévention est considérée comme du temps de travail et les frais de déplacement seront supportés par l'employeur.

Dans les 8 jours civils à dater de cet entretien, le travailleur est écouté par la personne de confiance ou par le conseiller en prévention et informé des possibilités de solutionner le problème d'une manière informelle par l'intermédiaire d'un membre de la direction ou via une tentative de conciliation avec la personne mise en cause. La personne de confiance ou le conseiller en prévention ne peut intervenir qu'avec l'accord du travailleur. Une tentative de conciliation nécessite l'accord de la personne mise en cause.

Si la victime ne souhaite pas suivre la voie de la solution informelle ou s'il veut mettre fin à la procédure informelle ou si l'intervention en conciliation échoue ou si les faits continuent à se produire, le travailleur peut d'emblée déposer une plainte motivée auprès de la personne de confiance ou auprès du conseiller en prévention dont question ci-dessus.

Pour que le travailleur puisse déposer une telle plainte, il doit avoir eu au préalable un entretien avec la personne de confiance ou avec le conseiller en prévention. Cet entretien doit avoir lieu dans les 8 jours civils suivant l'expression de sa volonté de déposer une plainte.

La plainte doit être déposée à l'aide d'un document daté et signé par le travailleur et contenant les éléments suivants:

- la demande à l'employeur de prendre les mesures adéquates;
- la description précise des faits constitutifs;
- le moment et l'endroit des faits;
- l'identité de la personne mise en cause.

La personne qui reçoit la plainte en signe une copie à titre d'accusé de réception et la retourne au travailleur. Sur cette copie sera mentionné le fait que l'entretien a eu lieu.

Si la plainte est déposée auprès de la personne de confiance, celle-ci la transmet immédiatement au conseiller en prévention. Dès réception de la plainte, celui-ci la communique à l'employeur, en y annexant l'identité du travailleur pour informer l'employeur que la victime bénéficie d'une protection contre le licenciement.

Le conseiller en prévention examine la plainte dans un délai de trois mois à dater du dépôt de la plainte. Pendant cette période il va entendre tous ceux qu'il juge utiles pour la situation (tant la personne mise en cause que les témoins) et il émet un avis écrit qu'il remet à l'employeur et lequel contient les éléments suivants :

- un compte rendu des faits;
- le résultat de la tentative de conciliation ;
- dans la mesure du possible, un avis motivé sur la question de savoir si ces faits doivent être considérés comme l'expression d'une violence ou d'un harcèlement moral ou sexuel au travail;
- l'analyse des causes primaires, secondaires et tertiaires des faits;
- les mesures qui doivent être prises pour mettre fin aux faits dans ce cas individuel;
- d'autres mesures de prévention à appliquer.

Ensuite l'employeur informe la victime et la personne mise en cause des mesures individuelles qu'il envisage de prendre. Si ces mesures ont pour résultat de modifier les conditions de travail, l'employeur doit également communiquer une copie de cet avis au travailleur et l'inviter à un entretien. Le travailleur peut se faire assister par son organisation syndicale ou un conseiller.

Le dossier individuel de plainte est confié à la garde du conseiller en prévention sous sa responsabilité exclusive. Il est tenu à la disposition du fonctionnaire chargé de la surveillance à l'exception des données personnelles qui ont été constatées lors du dépôt des déclarations.

Le travailleur peut également s'adresser aux **fonctionnaires chargés de la surveillance** (les inspecteurs sociaux de l'Inspection médicale de l'administration de l'hygiène et de la médecine du travail).

Le travailleur peut également suivre la procédure interne lorsqu'il estime être victime au travail de comportements violents ou de harcèlement moral ou sexuel émanant d'un **tiers** sur le lieu du travail.

Article 6. Protection contre le licenciement

Les travailleurs suivants bénéficient d'une protection contre le licenciement:

- le travailleur qui a déposé une plainte auprès du conseiller en prévention ou de la personne de confiance;
- le travailleur qui a déposé une plainte auprès du fonctionnaire chargé de la surveillance;
- le travailleur qui a déposé une plainte à la police, auprès du ministère public ou auprès du juge d'instruction;
- le travailleur qui intente une action en justice ou pour lequel une action est intentée;
- le travailleur qui intervient comme témoin du fait que dans le cadre de l'examen de la plainte, il porte à la connaissance du conseiller en prévention dans un document signé et daté, les faits qu'il a vus ou entendus lui-même et qui se rapportent à la situation laquelle fait l'objet de la plainte ou du fait qu'il intervient en qualité de témoin en justice.

Si l'employeur procède néanmoins au licenciement du travailleur, le motif doit être étranger à la plainte, à l'action en justice ou à l'intervention comme témoin

Cette protection contre le licenciement prend cours dès le dépôt de la plainte auprès de la personne de confiance, du conseiller en prévention ou de l'inspection médicale, ou dès l'introduction de l'action en justice ou le dépôt du témoignage. La protection couvre une période de 12 mois à partir du dépôt de plainte ou du témoignage. Si une action en justice a été intentée, la protection continue pendant trois mois après que le jugement a obtenu force de chose jugée.

Article 7. Sanctions

Si la plainte s'avère fondée, le conseiller en prévention avise l'employeur de la plainte motivée et l'invite à prendre des mesures adéquates afin de mettre fin aux actes de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail. Le travailleur est informé des suites données à l'affaire.

Dans ce cas, sans préjudice de sanctions pouvant résulter d'une action pénale intentée par la victime (art 442bis du Code pénal), l'employeur infligera à l'auteur des faits une sanction en rapport avec l'infraction. Dans ce cadre il est renvoyé aux dispositions de **l'article 86** du présent règlement, relatif aux sanctions.

Toutefois, le travailleur ne peut abuser de la procédure de plainte. On entend par là le fait d'utiliser la procédure dans le seul but de mettre en cause par vengeance ou mauvaise foi, la réputation de l'auteur accusé.

L'usage abusif de la procédure de plainte peut donner lieu à l'application des sanctions prévues à **l'article 86** du présent règlement de travail, voire amener au licenciement pour motif grave.

**Annexe 4 - les conventions collective de travail et/ou accords collectifs conclus
sur le plan de l'entreprise et régissant les conditions de travail au sein de
celle-ci**

NEANT