

# **REGLEMENT DE TRAVAIL**

# IDENTIFICATION

## Nom de l'association :

- ▲ Association des Centres culturels de la Communauté française de Belgique a.s.b.l.

## Numéro d'entreprise :

- ▲ BCE 0418.746.921

## Siège social :

- ▲ Rue des Palais, 44 bte 49 à 1030 Schaerbeek dans la région de Bruxelles.
- ▲ RPM Trib. Bruxelles

## Téléphone :

- ▲ 02/223.09.98

## Site internet :

- ▲ [www.centres-culturels.be](http://www.centres-culturels.be)

## Adresse mail :

- ▲ [info@centres-culturels.be](mailto:info@centres-culturels.be)

## Nature de l'activité :

- ▲ Toute activité pour laquelle elle est mandatée par son rôle de représentante des Centres culturels agréés de la Communauté française, suivant ses statuts.

Extrait des statuts (version de mai 2018) :

### **Art. 3.**

*L'association a pour but, en dehors de tout esprit de lucre, d'assurer la coopération et la coordination de ses membres – lesquels contribuent à l'exercice du droit à la culture des populations – en vue de renforcer leur action, et, par-là, de mieux promouvoir le développement culturel des populations qu'elles desservent directement et d'une manière générale celui de la Communauté française de Belgique. Elle poursuivra ce but dans le respect de l'autonomie de ses membres, notamment en ce qui concerne la programmation de leurs activités.*

*L'association a pour but, entre autres, la représentation de ses membres dans le cadre de l'action fédérative prévue dans le décret du 21 novembre 2013 relatif aux centres culturels et au sein des commissions paritaires compétentes, vis à vis des pouvoirs publics et des instances de représentation aux niveaux national et supranational, ainsi que vis à vis des tiers.*

*Pour réaliser son but, l'association pourra posséder tous meubles et immeubles, exploiter tous services, passer toutes conventions utiles avec les pouvoirs publics ou des personnes privées et participer à toutes associations ayant un objet compatible avec le sien.*

## Commission paritaire :

- ▲ 329.02

**Numéro d'immatriculation à l'O.N.S.S.**

▲ 362/1170529 – 06

**Numéro d'entreprise de l'association**

▲ 0418.746.921

**Numéro de compte bancaire**

▲ **Belfius BE 90 0682 0781 3332**

**Numéro d'enregistrement du règlement de travail**

▲ 35/50031991/WE

**Date d'établissement**

▲ 01/01/2016 (modification complète)

▲ 31/10/2017 (modification simple - annexes 7 et 8)

▲ Xx/xx/2020

# CHAPITRE I : DISPOSITIONS GENE- RALES

## Section 1 - Le règlement de travail

### ARTICLE 1

§ 1 : Le présent règlement de travail détermine les conditions de travail du personnel de l'association. Ce règlement est établi conformément à la Loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

Sans préjudice des normes supérieures, dispositions légales et réglementaires, il peut exceptionnellement être dérogé de manière individuelle et par écrit au règlement de travail.

Les cas non-prévus par le règlement de travail seront examinés à la lumière des dispositions légales et réglementaires ou, à défaut, de l'usage en la matière.

§ 2 : Tout travailleur de l'association reçoit un exemplaire du règlement de travail et en atteste la réception par écrit. Dès ce moment, il est présumé connaître et accepter ce règlement.

## Section 2 - Champ d'application

### ARTICLE 2

§ 1 : L'employeur et les travailleurs sont liés par les dispositions contenues par le présent règlement de travail.

§ 2 : Le présent règlement de travail est applicable à toute personne, sans distinction d'âge, de sexe, de fonction ou de nationalité, qui se trouve dans les liens d'un contrat de travail avec l'association.

§ 3 : Pour l'application du présent règlement de travail, on entend par employeur l'Association des Centres culturels de la Communauté française de Belgique asbl représentée par son Conseil d'administration. Celui-ci est lui-même représenté auprès du personnel par la direction.

### ARTICLE 3

Le personnel investi d'un poste de direction ou de confiance tel que défini par l'Arrêté royal du 10 février 1965 n'est pas soumis aux dispositions relatives à la durée de travail visées au chapitre II du présent règlement de travail et ce conformément aux dispositions prévues par la Loi du 16 mars 1971 sur le travail.

## Section 3 - Obligation des parties

### ARTICLE 4

§ 1 : L'employeur et le travailleur s'engagent à observer toutes les prescriptions du présent règlement.

§ 2 : L'employeur et ses représentants d'une part et les travailleurs d'autre part sont tenus de considérer l'ensemble du personnel de l'entreprise avec le même respect de la dignité de chacun et se doivent égard et respect mutuels. Ils doivent éviter de s'immiscer dans la vie privée des travailleurs et des collègues.

## **ARTICLE 5**

§ 1 : L'employeur et ses représentants ne feront aucune discrimination basée sur la nationalité, l'âge, le sexe, l'état civil et la condition physique en matière de rémunération, de formation, de promotion, de mutation et d'emploi. En ce qui concerne l'égalité en matière de rémunération, ils appliqueront les dispositions de la CCT n°25 (copie en annexe).

§ 2 : L'employeur a notamment l'obligation :

- 💧 d'observer la plus grande discrétion quant aux données à caractère personnel dont il aurait eu **connaissance et de les traiter en conformité avec la réglementation en vigueur en la matière ;**
- 💧 de payer la rémunération aux conditions légales ou contractuelles ;
- 💧 de faire connaître ses décisions par communication verbale, écrite ou affichage.

## **ARTICLE 6**

§ 1 : Le travailleur doit fournir à l'employeur tous les renseignements nécessaires à son inscription au registre du personnel et à l'application de la législation sociale et fiscale. Le travailleur s'engage à signaler à l'employeur spontanément et dans les plus brefs délais, toute modification relative à l'état civil ou à la composition du ménage, tout changement d'adresse ou tout autre élément susceptible d'influencer l'application des législations susmentionnées.

§ 2 : Le travailleur est tenu de s'abstenir, tant au cours du contrat qu'après la cessation de celui-ci de divulguer les secrets de fabrication ou d'affaires, ainsi que le secret de toute affaire à caractère personnel ou confidentiel dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de son activité professionnelle.

§ 3 : Le travailleur doit restituer en bon état le matériel qui lui a été remis pour lui permettre d'exécuter son travail.

§ 4 : Le travailleur ne peut se livrer ou coopérer à aucun acte de concurrence déloyale. Il consacre son temps de travail exclusivement à l'exécution du contrat de travail qui le lie à l'employeur.

§ 5 : Le travailleur est tenu d'utiliser Internet et les emails dans les conditions décrites en annexe du présent règlement.

§ 6 : Tout travailleur est tenu de respecter et d'exécuter les instructions données par les personnes chargées de la direction et leurs délégués.

## **ARTICLE 6 BIS**

Il est interdit de diffuser de la musique sur le lieu de travail. L'employeur veillera au bon respect de cette interdiction.

## Section 4 - Personnel de surveillance

### ARTICLE 7

§ 1 : Le personnel de surveillance détient par délégation une partie de l'autorité de l'employeur. Il est responsable de la bonne marche du travail et de l'observation des conditions de travail en vigueur.

§ 2 : Le rôle de personnel de surveillance est assumé dans l'association par la direction. En cas d'absence, la direction peut déléguer temporairement le rôle de personnel de surveillance.

§ 3 : Tout travailleur est tenu de respecter et d'exécuter les instructions données par les personnes chargées de la surveillance.

§ 4 : Les personnes chargées de la surveillance sont tenues d'observer vis-à-vis des travailleurs les règles de justice, de moralité et de civilité.

### ARTICLE 8

§ 1 : Les personnes chargées de la surveillance sont notamment responsables :

- du contrôle des présences ;
- de la répartition des tâches ;
- du contrôle du travail presté ;
- du maintien de l'ordre et de la discipline ;
- de la vérification du respect du présent règlement de travail ;
- de la vérification de la mise en œuvre effective de l'interdiction d'écouter de la musique sur le lieu de travail telle que prévue à l'article 6 bis.

§ 2 : Les personnes chargées de la surveillance ont également le droit de constater une inaptitude au travail et d'interdire au travailleur, le cas échéant, de commencer ou de continuer à travailler.

## Section 5 - Nature du travail convenu

### ARTICLE 9

Chaque travailleur doit exécuter le travail relatif à la fonction pour laquelle il a été engagé. Afin de pourvoir à la bonne marche de l'association, l'employeur peut imposer certaines adaptations/modifications des tâches qui incombent au travailleur dès lors que celles-ci correspondent à sa fonction, à ses possibilités physiques et mentales et à ses compétences professionnelles. Le travailleur conserve le droit à sa rémunération normale.

## Section 6 - Lieu de travail

### ARTICLE 10

§ 1 : Eu égard à l'activité spécifique de l'association, le travailleur devra effectuer ses prestations aux lieux définis par l'employeur.

§ 2 : Le lieu de travail pourra être modifié quand des raisons économiques ou organisationnelles le justifient. Le travailleur s'engage à accepter cette mobilité relative du lieu de travail sauf si cela lui occasionne de sérieuses difficultés. En cas de litige à ce propos, l'appréciation est laissée au juge compétent.

## Section 7 - Droit d'auteur

### ARTICLE 11

Tout droit patrimonial relatif aux créations réalisées ou à réaliser par le travailleur, dans le cadre et en exécution du contrat de travail, est cédé sans contrepartie, pour toute la durée du droit d'auteur, à l'employeur. Cette cession vise notamment les droits d'auteur relatifs aux textes, rapports, publications, bases de données, schémas, logos, graphiques, photographies, dessins créés ou à créer par l'employé (liste non-exhaustive).

Cette cession est consentie pour tout mode d'exploitation connu et inconnu, en ce compris la fixation de l'œuvre sur tout support de toute nature, la reproduction des supports en un nombre illimité d'exemplaires, la communication des œuvres au public par tout moyen.

## Section 8 : Le télétravail

Conformément à la CCT n° 85 articles 2 et 4 les télétravailleurs sont des travailleurs qui, dans le cadre d'un contrat de travail, réalisent un travail dans l'habitation du travailleur ou dans n'importe quel lieu de son choix, hors des locaux de l'employeur, mais qui aurait également pu être effectué dans les locaux de l'employeur de façon régulière et non occasionnelle en utilisant les technologies de l'information

### 8.a. Télétravail structurel

#### ARTICLE 11BIS

Les prestations exécutées sous la forme de télétravail font l'objet d'un avenant au contrat de travail entre l'employeur et le travailleur. L'avenant au contrat de travail mentionnera les éléments suivants :

- la fréquence du télétravail et éventuellement, les jours pendant lesquels le télétravail est effectué et le cas échéant les jours et/ou heures de présence dans l'entreprise ;
- les moments ou périodes pendant lesquels le télétravailleur doit être joignable et suivant quels moyens ;
- les moments auxquels le télétravailleur peut faire appel à un support technique ;
- les modalités de prise en charge par l'employeur des frais et des coûts ;
- les conditions et modalités du retour au travail dans les locaux de l'employeur et en cas de retour au travail dans les locaux de l'employeur, le délai d'avertissement et/ou la durée du télétravail et son mode de renouvellement ;
- le ou les lieux où le télétravailleur a choisi d'exécuter son travail.

Pendant les prestations de télétravail, le travailleur gère son temps de travail comme il le souhaite tout en respectant le nombre d'heures prévues par son régime de travail.

## 8.b. Télétravail occasionnel

### Article 11ter

Le télétravail occasionnel peut être réalisé au domicile du travailleur ou en tout autre lieu choisi par lui. Le travailleur peut demander occasionnellement à télétravailler en cas de force majeure, c'est-à-dire dans les cas où le travailleur ne peut effectuer ses prestations sur son lieu de travail habituel en raison de circonstances imprévues et indépendantes de sa volonté. Il peut également y prétendre pour des raisons personnelles qui l'empêchent d'effectuer ses prestations de travail dans les locaux de l'entreprise.

Les conditions sont les suivantes :

- La nature du travail ou les activités réalisées par le travailleur doivent être compatibles avec le travail à distance.
- Le travailleur doit motiver sa demande à son employeur au préalable et dans un délai raisonnable.
- Avoir l'accord expresse de l'employeur.

Le télétravail occasionnel se fait sur base volontaire et d'un commun accord entre le travailleur et l'employeur.

Le télétravail occasionnel peut être effectué au domicile du travailleur ou en tout autre lieu choisi par lui.

Pendant les prestations de télétravail, le travailleur gère son temps de travail comme il le souhaite tout en respectant le nombre d'heures prévues dans son contrat.

### Article 11quater

En cas de demande de télétravail pour raisons personnelles, le travailleur doit introduire sa demande au préalable, dans un délai raisonnable de 24 heures. Il doit faire mention des motifs dans sa demande.

En cas de force majeure, ce délai peut être réduit.

Si l'employeur refuse, il doit informer le travailleur des raisons du refus, par écrit, et dans les plus brefs délais.

### Article 11 quinquies

Le travailleur doit pouvoir être joint par téléphone et/ou par courrier électronique le ou les jours où il télétravaille pendant les horaires convenus entre le travailleur et l'employeur.



## Article 11sexties

Le travailleur utilise le matériel informatique qui est mis à sa disposition par l'employeur ou à défaut, il utilise son matériel privé.

En cas de problème technique ou de matériel défectueux, le travailleur prévient l'employeur dans les plus brefs délais. L'employeur contactera les services techniques compétents pour y remédier dans les meilleurs délais.

Le travailleur devra veiller en bon père de famille à préserver l'intégrité du matériel fourni par l'employeur.

## Article 11septies

En cas de télétravail occasionnel :

- Les frais éventuellement exposés ne sont pas pris en charge par l'employeur sauf tous frais engagés par le travailleur dans l'exercice de ses fonctions et avec l'accord préalable de l'employeur sous présentation d'un justificatif.

# CHAPITRE II : TEMPS DE TRAVAIL

## Section 1 - Durée du travail

### **ARTICLE 12 : DUREE HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL FIXE**

La durée hebdomadaire de travail appliquée dans l'association est fixée à 38 heures pour un temps plein.

Pour un travailleur à temps partiel, la durée hebdomadaire de travail est celle convenue au contrat de travail.

### **ARTICLE 12 BIS : PETITE FLEXIBILITE**

§1 : La durée hebdomadaire normale du travail appliquée dans l'association est fixée à 38 heures pour un temps plein. Il s'agit d'une durée hebdomadaire de travail à respecter en moyenne sur la période de référence ci-après définie, conformément à l'article 20bis de la Loi sur le travail.

Par période de référence, on entend la période allant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

En application de ces dispositions, il est possible de notifier aux travailleurs de l'association des horaires de travail flexibles.

L'établissement d'horaires flexibles en application de cet article s'entend par des fluctuations de régime de travail journalier et/ou hebdomadaire, en comparaison de l'horaire de référence pour un plein-temps indiqué en annexe du présent règlement de travail.

La flexibilité ne dépassera pas 2 heures de plus ou de moins par jour (avec un minimum de 3h et un maximum 9h), et 5 heures de plus ou de moins par semaine (avec un maximum de 45h).

Sur la période de référence telle qu'indiquée à l'alinéa 2, un temps de travail total de 52 semaines X 38 heures est presté (soit 1976 heures).

§ 2: Pour les travailleurs à temps partiel, la durée hebdomadaire de travail est celle fixée dans le contrat de travail et ses avenants. Il s'agit d'une durée hebdomadaire de travail à respecter en moyenne sur la période de référence définie au contrat de travail, conformément à l'article 20bis de la Loi sur le travail.

Par période de référence, on entend la période allant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

### **ARTICLE 12 TER : REGIME DEROGATOIRE SOCIOCULTUREL**

La durée hebdomadaire normale du travail appliquée dans l'association est fixée à 38 heures pour un temps plein.

Pour les travailleurs socioculturels qui exercent des activités qui ne peuvent être postposées ou réalisées à un autre moment, notamment pour permettre la rencontre des bénévoles et la réalisation des activités ouvertes au public, la durée hebdomadaire de travail peut être aménagée en moyenne sur une période d'un semestre, conformément à l'Arrêté royal du 16 juin 1999 relatif à la durée du travail et à l'occupation des travailleurs la nuit, le dimanche et les jours fériés dans le secteur socioculturel et la Convention collective de Travail du 25 octobre 1999 relative aux modalités d'application de la durée du travail, du travail de nuit, du dimanche et des jours fériés.

Par semestre, on entend la période allant du 1<sup>er</sup> février au 31 juillet et du 1<sup>er</sup> août au 31 janvier. Sur la période de référence d'un semestre (soit 26 semaines), un temps de travail total de 26 semaines x 38 heures est presté (soit 988 heures).

En application de ces dispositions, il est possible de notifier aux travailleurs de l'association des horaires de travail pouvant aller jusqu'à 11 heures par jour et 50 heures par semaine, avec des prestations de nuit, le dimanche et les jours fériés, comme indiqué à la section 2 ci-dessous, pour autant que, sur la période de référence du semestre tel que visé à l'alinéa 3 du présent article, la durée hebdomadaire moyenne de 38 heures soit respectée.

### **ARTICLE 12 QUATER : HORAIRES FLOTTANTS**

Les travailleurs peuvent faire varier leurs prestations journalières et hebdomadaires dans les limites des grilles horaires flottantes définies à l'annexe n°3bis et notifiées au contrat de travail en application de l'article 20ter de la loi du 16 mars 1971.

Les dispositions relatives à l'horaire flottant sont exposées à l'annexe n°3bis au présent règlement de travail. Cette annexe reprend l'ensemble des règles applicables en cas d'horaire flottant et fait partie intégrante du règlement de travail.

### **ARTICLE 12 QUINQUIES**

Les travailleurs travaillent du lundi au vendredi selon les règles suivantes

- début de journée : au plus tôt à 8h00 ;

- fin de journée : au plus tard à 18h00 ;
- temps de présence obligatoire de 10h00 à 12h00 et de 14h00 à 16h00 ;
- pause journalière de 15 min. minimum se situant entre 12h00 et 14h00 ;
- minimum 3 heures et maximum 9 heures de prestation par jour ;
- maximum 45 heures de prestation par semaine ;
- respect de la durée hebdomadaire moyenne de travail sur une période de référence d'un semestre s'étalant du 1<sup>er</sup> février au 31 juillet et du 1<sup>er</sup> août au 31 janvier ; à cette fin, et pendant les périodes creuses d'activité les travailleurs peuvent regrouper les heures travaillées au-delà de la durée hebdomadaire moyenne pour prendre une demi-journée ou un jour complet en concertation avec l'employeur.
- Les travailleurs peuvent reporter un maximum de 12h d'heures prestées en trop ou, à l'inverse, d'heures qui n'auraient pas été prestées, en fin de semestre.
- Le travailleur qui pour un cas de force majeure n'aurait pas pu récupérer les heures prestées en trop ou aurait été empêché de prester l'entièreté des heures et ce, avant la fin de la période de référence, pourra récupérer ces heures ou les prester dans les 3 mois qui suivent la fin de la période de référence et ce, quelle que soit la durée de celles-ci.  
Si la situation de force majeure perdure au-delà des 3 mois, les heures prestées en trop seraient perdues ou si le travailleur a presté trop peu, l'employeur pourra réclamer la rémunération payée en trop.
- En dehors de la possibilité de report de 12h et l'hypothèse d'une force majeure, le travailleur n'aura pas droit à la fin de la période de référence à la rémunération et à la récupération des heures prestées en trop. Par ailleurs, si le travailleur a presté trop peu, l'employeur pourra réclamer la rémunération payée en trop.

Les travailleurs sont tenus d'enregistrer leurs temps de travail et de pause sur la feuille de prestation propre à chaque travailleur, le travailleur peut ainsi prendre connaissance de son solde d'erreur sur le serveur de l'ACC.

Lors de jours de formation ou de réunion planifiés au moins 5 jours à l'avance, l'horaire de travail est fixé avec une durée de 7h36 min. s'inscrivant dans le cadre de l'horaire fixe à temps plein repris aux grilles 1 à 3 de l'annexe 3 du présent règlement de travail.

Les travailleurs doivent toujours tenir compte dans l'établissement de leur horaire flottant des impératifs liés à l'organisation du travail, des exigences de leur fonction et des demandes légitimes qui seraient formulées par l'employeur (ex : continuité du service, tenue d'une réunion,..)

Le travailleur à temps plein ayant omis de pointer est supposé avoir travaillé selon l'horaire de travail fixe que déterminé dans les grilles 1 à 3 de l'annexe 3 tel que précisé dans son contrat de travail.

Le travailleur à temps partiel ayant omis de pointer est supposé avoir travaillé selon l'horaire fixe déterminé dans son contrat de travail.

## Section 2 - Le travail de nuit, dimanche et jours fériés

### **ARTICLE 13**

L'Arrêté royal du 16 juin 1999 relatif à la durée du travail et à l'occupation des travailleurs la nuit, le dimanche et les jours fériés dans le secteur socioculturel et la Convention collective de Travail du 25 octobre 1999 relative aux modalités d'application de la durée du travail, du travail de nuit, du dimanche et des jours fériés lèvent l'interdiction du travail de nuit, du dimanche et des jours fériés. Cette dérogation ne s'applique cependant qu'aux travailleurs qui exercent des activités qui ne peuvent être postposées ou réalisées à un autre moment, notamment pour permettre la rencontre des bénévoles et la réalisation des activités ouvertes au public.

### **ARTICLE 14 : TRAVAIL DE NUIT**

§1 : Est considéré comme du travail de nuit le travail qui a lieu entre 19h et 6h.

§2 : Le travailleur visé par la dérogation peut travailler la nuit **avec l'accord de l'employeur**.

### **ARTICLE 15 : TRAVAIL DU DIMANCHE**

§1 : Le dimanche est un jour de repos hebdomadaire normal non-rémunéré.

§2 : Le travailleur autorisé à travailler le dimanche peut être occupé jusqu'à 26 dimanches par an.

### **ARTICLE 16 : TRAVAIL DES JOURS FERIES**

Le travailleur autorisé à travailler le dimanche peut également être occupé les jours fériés.

### **ARTICLE 17 : REPOS COMPENSATOIRE**

§1 : Toute prestation effectuée un dimanche ou un jour férié ouvre le droit à un repos compensatoire égal aux nombres d'heures prestées le dimanche ou le jour férié.

§2 : Pour toute prestation effectuée un dimanche, ce repos compensatoire doit être octroyé dans les quatre semaines qui suivent la prestation. Il ne doit pas être imputé sur l'horaire du travailleur.

§3 : Pour toute prestation effectuée un jour férié, ce repos compensatoire doit être octroyé dans les six semaines qui suivent la prestation. Il doit être imputé sur l'horaire du travailleur.

## Section 3 – Compensations

### **ARTICLE 18**

§1 : En contrepartie des efforts fournis, il est accordé aux travailleurs une compensation de 20 % pour les heures prestées la nuit, un dimanche, un jour férié ou au-delà de 9 heures par jour ou 40 heures par semaine et ce, sans préjudice de l'octroi des repos compensatoires visés à l'article 17.

§2 : Les compensations sont accordées en sursalaire ou en repos compensatoire, après concertation avec le travailleur. Les compensations données sous la forme de repos compensatoire doivent être prises par le travailleur dans les 2 semaines qui suivent les prestations tandis que les compensations données sous forme de sursalaire doivent être versées avec la rémunération de la période pendant laquelle les prestations donnant lieu à sursalaire ont été effectuées.

§3 : Le personnel de direction peut prétendre aux 20% de compensations des heures inconfortables.

## Section 4 - Jours d'arrêt réguliers, intervalles de repos et pauses

### ARTICLE 19

§1 : Sans préjudice de l'établissement d'horaires de travail sur base des dérogations inscrites à la section 2, les jours habituels de travail dans l'association s'étendent du lundi au vendredi.

Les jours d'arrêt réguliers sont le samedi et le dimanche.

De manière exceptionnelle, les travailleurs pourront être amenés à prester le samedi.

§ 2 : Les travailleurs ne peuvent travailler sans interruption pendant plus de 6 heures. Avant de dépasser 6 heures de travail, le travailleur se voit accorder une pause d'au moins un quart d'heure.

§ 3 : Les travailleurs ont droit, au cours de chaque période de 24 heures, entre la cessation et la reprise du travail, à une période minimale de repos de 11 heures consécutives. La durée de l'intervalle de repos s'ajoute au repos dominical ou au repos compensatoire à ce repos dominical en cas de travail du dimanche, de sorte que le travailleur bénéficie d'une interruption de travail de 35 heures consécutives chaque semaine.

Chaque horaire de travail reprend les précisions relatives à ces temps de pause et intervalles de repos.

## Section 5 - Les horaires

### Horaires des travailleurs à temps plein

#### ARTICLE 20

§ 1 : Les horaires de travail des travailleurs à temps plein dans l'association sont établis de manière fixe sur une base hebdomadaire ou sur un cycle plus long que la semaine, ou de manière variable en accord avec la durée hebdomadaire fixée aux articles 12 à 12quinquies.

Dans le cas de l'application d'un horaire fixe, la durée de prestation quotidienne est de 7 heures 36 minutes et la durée de prestation hebdomadaire est de 38 heures.

Des horaires fixes alternatifs peuvent également être notifiés en accord avec le travailleur. Le cas échéant, la combinaison de toutes ces possibilités peut être appliquée, en accord avec le travailleur.

L'application d'horaires fixes alternatifs pourra avoir lieu dans les cas de prestations en soirée ou le week-end en dehors de l'horaire habituel, notamment à l'occasion d'événements, de l'Assemblée générale ou des Conseils d'administration. Dans ce cas, le personnel sera averti du changement d'horaire deux semaines avant la prestation.

§ 2 : Les différents horaires de travail des travailleurs à temps plein applicables dans l'association sont repris aux grilles répertoriées à l'annexe du présent règlement de travail.

## Horaires des travailleurs à temps partiel

### **ARTICLE 21**

Le régime de travail et l'horaire de travail du travailleur à temps partiel sont fixés dans le contrat de travail et ses avenants.

### **ARTICLE 22**

§ 1 : Les horaires de travail des travailleurs à temps partiel peuvent être établis de manière fixe, sur une base hebdomadaire ou sur un cycle plus long que la semaine, ou de manière variable. Des horaires fixes alternatifs peuvent également être notifiés en accord avec le travailleur.

§ 2 : Pour les travailleurs occupés à temps partiel selon un horaire de travail fixe, le régime de travail à temps partiel, les jours habituels de travail et les jours d'arrêt régulier du travail sont indiqués à leur horaire tel que communiqué à la signature du contrat ou de ses avenants. Ces horaires reprennent le commencement et la fin de la journée de travail, le moment et la durée des intervalles de repos.

Les horaires de travail et les temps de pause des travailleurs à temps partiel à horaire fixe seront situés pendant les plages horaires reprises pour les travailleurs à temps plein dans les grilles 1 à 3 répertoriées à l'annexe n° 3.

§ 3 : Dans le cas d'un travailleur occupé dans le cadre d'un horaire de travail variable avec durée hebdomadaire variable, le régime de travail à temps partiel et l'horaire sont indiqués à son contrat ou à ses avenants. Le régime de travail devra être respecté en moyenne sur une période de 26 semaines.

§ 4 : Les horaires des travailleurs à temps partiel variable sont fixés comme suit :

La journée de travail peut commencer, au plus tôt, à 8 h et se terminer, au plus tard, à 19 h.

Les jours de la semaine où les prestations de travail peuvent être fournies sont du lundi au samedi.

Le travailleur doit prester entre 3 et 9 heures de travail chaque jour.

Le temps de travail par semaine est de minimum 12 h et de maximum 37 h.

L'horaire de travail doit être notifié aux travailleurs au plus tard 7 jours ouvrables avant son application par courriel.

§ 5 : L'employeur doit disposer d'un document de contrôle dans lequel il consigne l'ensemble des dérogations à l'horaire normal de travail.

## Section 6 - Notification des horaires de travail

### ARTICLE 23

§ 1 : Le travailleur, qu'il soit à temps plein ou à temps partiel, occupé dans le cadre d'un horaire de travail fixe reçoit son horaire à la signature du contrat de travail ou de l'avenant à son contrat. Par ailleurs il en trouve mention à l'annexe du présent règlement de travail.

§2 : Le travailleur, qu'il soit à temps plein ou à temps partiel, occupé dans le cadre d'un horaire qui varie ou dont l'horaire est établi en application de l'article 20 bis de la Loi sur le travail du 16 mars 1971 sera informé des horaires journaliers de travail au moins 7 jours ouvrables avant les prestations.

§ 3 : L'affichage se fait dans les locaux de l'association à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté **et par courriel**.

## Section 7 - Respect des horaires

### ARTICLE 24

Les travailleurs doivent travailler aux jours et heures mentionnés dans leur horaire. Ils ne peuvent prester des heures en dehors de cet horaire sauf dérogations exceptionnelles en cas de force majeure ou spécifiquement demandées par l'employeur. Ces dérogations sont prévues aux articles 25 et suivants de la Loi du 16 mars 1971 sur le travail et sont appelées heures supplémentaires.

Les travailleurs ne peuvent prester des heures supplémentaires en dehors de cet horaire sauf dérogations exceptionnelles en cas de force majeure ou lorsque ces prestations sont spécifiquement demandées par l'employeur.

Dans tous les cas, ces heures doivent être autorisées par l'employeur.

### ARTICLE 25

Les heures supplémentaires peuvent donner droit à un sursalaire de 50% ou de 100% dans les cas prévus par la Loi du 16 mars 1971.

Conformément à l'article 9 de la Convention collective de travail du 25 octobre 1999, ce sursalaire peut être converti en repos compensatoire, après concertation avec le travailleur.

## CHAPITRE III : REMUNERATION

### ARTICLE 26

§ 1 : La rémunération est calculée :

- 💧 pour les ouvriers : à l'heure
- 💧 pour les employés : au mois

§ 2 : Le contrôle du temps de travail se fait par un tableur de présence à remplir sur le serveur informatique. Le tableur de présence est rempli par chaque travailleur au moins une fois par semaine.

### **ARTICLE 27 : MONTANTS ET ETAT DE LA REMUNERATION.**

Le montant de la rémunération est précisé dans le contrat de travail et est fixé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur et telles que prévues au sein de la Commission paritaire 329.02 du secteur socioculturel.

### **ARTICLE 28 : AUTRES AVANTAGES**

Outre la rémunération, les autres avantages qui ont cours dans l'association sont les suivants :

- titre-repas ;
- prime de fin d'année calculée selon les mêmes bases que la programmation sociale dans la fonction publique (Ministère de la Communauté française).

### **ARTICLE 29 : MODE ET DATE DE PAIEMENT**

§ 1 : Le paiement de la rémunération est effectué par virement sur un compte bancaire.

§ 2 : La rémunération doit être payée à intervalles réguliers.

Pour le personnel employé, la rémunération est payée une fois par mois, au plus tard le 5<sup>ème</sup> jour ouvrable qui suit le mois pour lequel la rémunération est due.

§ 3 : Pour le personnel ouvrier, la rémunération est payée deux fois par mois. Un acompte est versé le 15<sup>ème</sup> jour de chaque mois et le solde de la rémunération est payé au plus tard le 5<sup>ème</sup> jour ouvrable qui suit le mois pour lequel la rémunération est due.

§ 4 : Lorsque le contrat prend fin, la rémunération restant due sera payée sans délai et au plus tard lors de la première paie qui suit la date de la fin de l'engagement.

### **ARTICLE 30**

§ 1 : Le travailleur s'engage à restituer dans les plus brefs délais toute somme qui lui aurait été allouée indûment.

§ 2 : Toutes autres dispositions non prévues par le présent règlement de travail sont fixées conformément à la Loi du 12 avril 1965 relative à la protection de la rémunération des travailleurs.

§ 3 : Les saisies ou cessions de rémunération seront exécutées conformément aux conditions et limites prévues dans la Loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs et dans le Code judiciaire.

## **CHAPITRE IV : INTERVENTION DE L'EMPLOYEUR DANS LES FRAIS DU TRAVAILLEUR**



## **ARTICLE 31 : FRAIS DE DEPLACEMENT DOMICILE-LIEU DE TRAVAIL**

§ 1 : L'employeur intervient dans les frais du personnel qui effectue 3 kilomètres au moins (aller simple) **en moyen de transport privé** pour se rendre de son domicile/son lieu de résidence au lieu de travail.

L'employeur intervient automatiquement **dès le premier kilomètre** pour les déplacements effectués en transports publics (train – tram – bus – métro) ou en vélo.

Le travailleur veille à privilégier l'utilisation des transports publics pour se rendre de son domicile/son lieu de résidence au lieu de travail.

§ 2 : Le montant et les modalités d'octroi de l'intervention de l'employeur dans les frais de transport du travailleur de son domicile/lieu de résidence au lieu de travail sont fixés conformément à la convention collective de travail du **21 octobre 2019** conclue au sein de la sous-Commission paritaire 329.02 du secteur socioculturel. Les barèmes établis par cette convention collective de travail ne pourront jamais être inférieurs à ceux qui sont fixés par la convention collective de travail n° 19/9 du Conseil National du Travail.

§ 3 : Par dérogation au paragraphe précédent, **il peut être prévu par un avenant au contrat de travail que** l'intervention **couvre** à 100% le prix de l'abonnement mensuel pour le réseau STIB.

§ 4 : Si le travailleur remet en temps utile les documents requis, l'intervention de l'employeur dans les frais de transport est payée en même temps que la rémunération de la période de paie qui suit le mois auquel cette intervention se rapporte.

## **ARTICLE 32 : FRAIS DE MISSION ET VOYAGES D'AFFAIRES**

§ 1 : Les frais de déplacement occasionnés par le travailleur ayant utilisé les transports publics sur le territoire de l'Union Européenne, pour des raisons de service et avec l'accord de l'employeur, sont remboursés sur présentation des titres de transport.

**Dans les cas où un avenant au contrat de travail est conclu avec le travailleur conformément à l'article 31§3**, les déplacements en mission effectués sur le réseau STIB sont couverts par cette intervention.

Le travailleur veille à privilégier l'utilisation des transports publics pour les déplacements en mission.

§ 2 : Les frais de déplacement occasionnés par le travailleur ayant utilisé son véhicule à moteur personnel sur le territoire de l'Union Européenne, pour des raisons de service et avec l'accord de l'employeur sont remboursés au travailleur de la manière suivante :

- 💧 Le défraiement par kilomètre parcouru est basé sur le montant tel que fixé par l'A.R. du 17/03/1995 traitant des réglementations générales relatives aux frais de déplacement du personnel de l'Etat. Ces montants sont indexés selon le mécanisme prévu par l'A.R. du 17/03/1995 et par la convention collective du 30 mars 2009 conclue au sein de la Commission paritaire 329.02 du secteur socioculturel.
- 💧 Le défraiement est liquidé moyennant la production d'une déclaration sur l'honneur datée et signée par le travailleur, appuyée d'un relevé détaillé établissant le nombre de kilo-

mètres parcourus pour le service. La déclaration précise au minimum par mission : la distance parcourue, la date, l'objet de la mission, le lieu de départ et de destination.

- Les frais de parking pour ces déplacements sont éligibles moyennant adjonction du ticket justificatif à la déclaration.

§ 4 : Les déplacements en mission effectués directement à partir de et vers le domicile/le lieu de résidence du travailleur sont comptabilisés comme du temps de travail.

§ 5 : Les autres frais liés à ces missions (repas, logement...) seront remboursés exclusivement sur la base des tickets justificatifs, sous réserve d'une acceptation préalable de prise en charge par l'employeur.

§ 6 : En cas de déplacement à l'étranger, un ordre de mission sera établi par l'employeur et précisera l'objet et les dates de la mission, son lieu, la nature des moyens de transport à utiliser, le lieu de séjour et la nature des frais qui seront pris en charge par l'employeur au cours de la mission.

## CHAPITRE V : VACANCES AN- NUELLES ET JOURS DE REPOS

### ARTICLE 33 : JOURS DE VACANCES INDIVIDUELLES

§ 1 : La durée des vacances annuelles ainsi que leurs modalités d'attribution sont régies par les Lois coordonnées relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés et par l'Arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant leurs modalités générales d'exécution.

Pour déterminer le nombre de jours de vacances auquel le travailleur a droit pour l'année civile en cours, il est fait application, au sein de l'association, du régime prévu à l'article 8 de l'Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 2 juin 2004 relatif aux congés et aux absences des agents des Services du Gouvernement de la Communauté française.<sup>1</sup>

§ 2 : Le nombre de jours de vacances de l'année civile en cours est fonction du nombre de jours prestés par le travailleur durant l'année civile précédente dans l'association et/ou, le cas échéant, chez son précédent employeur.

Le travailleur, tenu de justifier son droit aux vacances en fonction de prestations effectuées chez un autre employeur ou suite à l'assimilation spécifique aux jeunes de moins de 25 ans ou aux tra-

---

<sup>1</sup> A titre indicatif, tel qu'appliqué en 2020, l'Arrêté du Gouvernement précité prévoit que le travailleur a droit à un congé annuel de vacances dont la durée est fixée comme suit selon l'âge :

- 1° moins de quarante-cinq ans : 27 jours ouvrables;
- 2° de quarante-cinq à quarante-neuf ans : 28 jours ouvrables;
- 3° de cinquante à cinquante-quatre ans : 29 jours ouvrables;
- 4° à partir de cinquante-cinq ans : 30 jours ouvrables.)

Le travailleur bénéficie d'un congé annuel de vacances supplémentaire dont la durée est fixée comme suit selon l'âge :

- 1° à soixante ans : un jour ouvrable
- 2° à soixante et un ans : deux jours ouvrables;
- 3° à soixante-deux ans : trois jours ouvrables;
- 4° à soixante-trois ans : quatre jours ouvrables;
- 5° à soixante-quatre ans : cinq jours ouvrables;
- 6° à soixante-cinq ans : six jours ouvrables;
- 7° à soixante-six ans : sept jours ouvrables.

vailleurs de plus de 50 ans, remet en temps utile les attestations nécessaires. À défaut, son droit aux vacances annuelles sera examiné sur la seule base de ses prestations dans l'association.

§ 2bis : Par dérogation au § 2 et conformément à l'article 17 bis des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés du 28 juin 1971 et son Arrêté Royal d'exécution du 19 juin 2012, le travailleur qui se trouve en début ou en reprise d'activité peut aussi prétendre à des jours de vacances pour l'année en cours. Ces jours de vacances supplémentaires – dites européennes – peuvent être pris dès la dernière semaine de la période d'amorçage. Cette période d'amorçage est de 3 mois et doit être accomplie durant une même année civile. Ces jours de congés supplémentaires sont calculés de manière proportionnelle au temps de travail presté. D'autre part, la rémunération versée lors de ces vacances européennes (uniquement un simple pécule) est considérée comme une avance sur le double pécule de l'année qui suit. Les modalités de ces vacances européennes sont fixées par l'article 17 bis des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés du 28 juin 1971 et par son Arrêté Royal d'exécution du 19 juin 2012.

§ 3 : Les dates de vacances sont fixées individuellement, d'un commun accord entre le travailleur et l'employeur, en tenant compte des nécessités du service. En tout état de cause, l'accord préalable de l'employeur ou de son représentant est requis.

À cet effet, le travailleur introduit une demande au moins 4 semaines à l'avance pour les congés de plus de 3 jours. Les congés de 3 jours ou moins sont établis en concertation avec la direction.

Sauf demande contraire du travailleur intéressé, une période continue de deux semaines de vacances sera assurée entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre.

§ 4 : Les vacances annuelles sont prises dans les douze mois qui suivent l'exercice de vacances, en aucun cas elles ne pourront être reportées à l'année suivante.

## **ARTICLE 34 : CONGES SUPPLEMENTAIRES**

Outre les jours de congé établis conformément à l'article 33 § 1, il est octroyé chaque année aux travailleurs :

- deux jours de congé supplémentaire à prendre sur l'année civile en cours ;
- deux demi-jours de congé supplémentaire à prendre le 24 décembre après-midi et le 31 décembre après-midi.

Le nombre de jours de congés extra-légaux auxquels un travailleur peut prétendre sont proratisés en fonction du nombre de jours et du régime de travail de l'année en cours.

# **CHAPITRE VI : JOURS FÉRIÉS**

## **ARTICLE 35**

§ 1 : Conformément aux prescriptions légales, les membres du personnel bénéficient de dix jours de repos rémunérés par an. Il s'agit des jours suivants :

- 💧 1<sup>er</sup> janvier, Nouvel An ;
- 💧 Lundi de Pâques ;
- 💧 1<sup>er</sup> mai, Fête du travail ;

- Jeudi de l'Ascension ;
- Lundi de Pentecôte ;
- 21 juillet, Fête Nationale ;
- 15 août, Assomption ;
- 1<sup>er</sup> novembre, Toussaint ;
- 11 novembre, Armistice ;
- 25 décembre, Noël.

§ 2 : Le personnel bénéficiera en outre d'un jour de congé supplémentaire à l'occasion de la fête de la Communauté française, le 27 septembre. Ce jour aura le même statut qu'un jour férié tel que prévu par la loi relative aux jours fériés.

### **ARTICLE 36**

Lorsqu'un jour férié coïncide avec un dimanche ou avec un jour habituel d'inactivité de l'association, il est remplacé par un jour habituel d'activité.

Le jour de remplacement est fixé en accord avec chaque travailleur **dans le courant de l'année civile**.

Les jours de remplacement sont communiqués par un avis affiché dans les locaux de l'association au plus tard le 15 décembre précédant l'année pour les jours fériés concernés. Une copie de ce document se trouve en annexe du présent règlement de travail.

Si le jour de remplacement n'a pas été fixé, le jour férié est remplacé par le premier jour habituel d'activité qui suit le jour férié.

### **ARTICLE 37**

§ 1 : Le travailleur à temps partiel occupé selon un horaire fixe a droit au jour férié ou au jour de remplacement uniquement s'il coïncide avec un jour habituel d'activité.

§ 2 : Le travailleur à temps partiel occupé selon un horaire variable a droit aux jours fériés qui coïncident avec un jour qui aurait dû être normalement presté et à une rémunération compensatoire pour les jours fériés qui ne coïncident pas avec les jours de travail.

### **ARTICLE 38**

En vertu de l'Arrêté royal du 16 juin 1999 et de la Convention collective de travail du 25 octobre 1999, certains travailleurs peuvent être occupés les jours fériés (voir article 16 ci-dessus).

## **CHAPITRE VII : CONGES DIVERS**

### **Section 1 – Petits chômages**

#### **ARTICLE 39**

§ 1 : Le travailleur a le droit de s'absenter de son travail avec maintien de sa rémunération à l'occasion d'évènements familiaux, pour l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles et en cas de comparution en justice. Ces congés sont dits de « petit chômage ».

La liste limitative des congés de petit chômage se trouve en annexe.

§ 2 : Les travailleurs à temps partiel ont droit aux congés de « petit chômage » à condition qu'ils coïncident avec des jours où ils auraient normalement travaillé.

§ 3 : Si l'événement se produit un jour habituel d'inactivité, un dimanche, un jour férié ou un jour de congé, il ne donne pas droit à une récupération.

§ 4 : Outre les congés prévus ci-dessus, le travailleur a droit, par année civile, à maximum 4 jours d'absence justifiée avec maintien de la rémunération à l'occasion de la maladie d'un enfant du travailleur ou d'un enfant vivant au domicile/au lieu de résidence du travailleur moyennant la production d'un certificat médical attestant de l'incapacité de l'enfant. Les modalités d'application du travail à domicile éventuel seront établies avec la direction.

#### **ARTICLE 40**

§ 1 : Les absences doivent être portées préalablement à la connaissance de l'employeur ou, en cas d'impossibilité, dans les plus brefs délais. Le travailleur doit utiliser le congé aux fins pour lesquelles il est accordé.

§ 2 : L'employeur est en droit de demander un document justifiant l'absence, sauf lorsque cette justification est matériellement impossible.

## **Section 2 – Raisons impérieuses**

#### **ARTICLE 41**

§ 1 : Le travailleur a le droit de s'absenter du travail pour raisons impérieuses. Ces absences ne sont pas rémunérées, sauf disposition conventionnelle contraire.

Par raison impérieuse, il faut entendre tout événement imprévisible, indépendant du travail, qui requiert l'intervention urgente et indispensable du travailleur, et ce pour autant que l'exécution du contrat de travail rende impossible cette intervention.

§ 2 : Pour les travailleurs à temps plein, la durée des absences ne peut dépasser 10 jours de travail par année civile.

Pour les travailleurs à temps partiel, cette durée d'absence maximale est réduite proportionnellement à la durée de leurs prestations de travail.

§ 3 : Sont, entre autres, considérés comme raisons impérieuses :

- les accident, maladie, hospitalisation d'une personne habitant sous le même toit que le travailleur;
- les accident, maladie, hospitalisation d'un parent ou d'un allié au premier degré n'habitant pas sous le même toit que le travailleur ;
- les dommages matériels importants aux biens du travailleur tels que les dégâts causés à l'habitation par un incendie ou une catastrophe naturelle ;
- l'ordonnance de comparution en personne à une audience lorsque le travailleur est partie au procès ;
- l'impossibilité de faire garder son enfant par une autre personne que le travailleur.

## ARTICLE 42

§ 1 : Le travailleur qui s'absente pour raison impérieuse est tenu d'avertir préalablement ou, en cas d'impossibilité, dans les plus brefs délais, l'employeur.

§ 2 : Le travailleur doit utiliser le congé aux fins pour lesquelles il est accordé. A la demande de l'employeur, le travailleur doit prouver la raison impérieuse par des documents appropriés (certificat médical, convocation au tribunal, ...) ou tout autre mode de preuve.

## Section 3 – Naissance et adoption

### ARTICLE 43

§ 1 : A l'occasion de la naissance d'un enfant, la mère a droit à un congé de maternité et le père, quel que soit le régime de travail selon lequel il est engagé (à temps plein ou à temps partiel), à un congé de paternité.

§ 2 : À l'occasion de l'adoption d'un enfant, les parents ont droit à un congé d'adoption.

§ 3 : Le travailleur qui est désigné parent d'accueil a droit à un congé d'accueil pour faire face à certains événements qui ont un lien spécifique avec la situation de placement et pour lesquels son intervention est requise et empêchée par l'exécution de son contrat de travail..

§ 4 : Les modalités d'application de ces congés sont conformes aux législations en vigueur.

### ARTICLE 44

§ 1 : Le congé de maternité se compose du congé prénatal qui est pris avant l'accouchement et du congé postnatal qui commence à partir du jour de l'accouchement.

La travailleuse ne peut en aucun cas travailler pendant la période des 7 jours précédant immédiatement la date présumée de l'accouchement.

§ 2 : Le congé prénatal comporte 6 semaines dont 5 sont facultatives et une obligatoire (les 7 jours précédant la date présumée de l'accouchement).

En cas de naissance multiple, le congé prénatal comporte 8 semaines (7 facultatives et une obligatoire).

§ 3 : Le congé postnatal comporte au minimum 9 semaines obligatoires. Il peut être complété avec le congé prénatal facultatif qui n'aurait pas été pris avant l'accouchement soit 5 semaines au maximum (7 semaines en cas de naissances multiples)

Si la travailleuse a été en incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident, au chômage temporaire pour force majeure ou pour raisons économiques pour les employés ou que son contrat de travail a été suspendu complètement en raison d'un risque pour la grossesse, ces périodes peuvent être assimilées à des périodes de travail en vue de la prolongation du congé postnatal obligatoire au-delà de la neuvième semaine après l'accouchement.

Si l'enfant doit rester hospitalisé après les 7 premiers jours à compter de sa naissance, le repos postnatal peut être prolongé, à la demande de la travailleuse, pour une durée égale à la durée de l'hospitalisation sans toutefois dépasser 24 semaines. Pour bénéficier de cette prolongation, la

mère doit remettre à l'employeur et à sa mutuelle une attestation de l'établissement hospitalier certifiant que le nouveau-né est resté hospitalisé et indiquant la durée de l'hospitalisation.

§ 4 : La travailleuse peut, à condition d'avoir pu prolonger son repos postnatal d'au moins deux semaines, remplacer les deux dernières semaines de son congé postnatal en jours de congés de repos postnatal. Ces jours de congé doivent être pris dans les huit semaines suivant la reprise du travail. La travailleuse doit faire elle-même une proposition d'échelonnement de ses jours de congé de repos postnatal.

§ 5 : La travailleuse doit remettre à son employeur, au plus tard 8 semaines avant la date présumée de l'accouchement, un certificat médical attestant de cette date.

## **ARTICLE 45**

§ 1 : Le père travailleur a le droit de s'absenter de son travail à l'occasion de la naissance d'un enfant dont la filiation est établie à son égard. Lorsqu'aucun lien de filiation légale avec le père n'est établi, le co-parent (marié ou cohabitant) a droit à un congé de naissance.

Le congé de paternité est de 10 jours ouvrables à choisir par le travailleur dans les 4 mois à dater de l'accouchement.

Ces 10 jours peuvent être pris en une fois ou de manière échelonnée.

Au préalable ou en tous cas le plus tôt possible, le travailleur informe son employeur de la date de l'accouchement.

§ 2 : Pendant les 3 premiers jours d'absence, le travailleur bénéficie du maintien de sa rémunération à charge de l'employeur.

Au cours des 7 jours suivants du congé de paternité, le travailleur perçoit une indemnité versée par sa mutuelle.

## **ARTICLE 46**

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

## **ARTICLE 46BIS**

§ 1 : En raison de l'adoption d'un enfant, le travailleur, père ou mère, bénéficie d'un congé tel que réglé par l'article 30ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

§ 2 : Ce congé doit être pris dans les deux mois qui suivent l'inscription de l'enfant comme faisant partie du ménage du travailleur dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de sa commune.

Si le travailleur choisit de ne pas prendre le nombre maximum de semaines prévues, ce congé doit durer au minimum une semaine et ne peut être pris que par semaine entière.



§3 : Durant le congé d'adoption, le travailleur bénéficie d'une indemnité payée par sa mutuelle.

§4 : Le travailleur qui souhaite prendre un congé d'adoption doit en avertir son employeur par écrit au moins un mois à l'avance et doit lui fournir, au plus tard au moment où le congé prend cours, les documents attestant l'adoption.

#### **ARTICLE 47**

§1 : En cas d'allaitement maternel, la travailleuse a droit à des pauses d'allaitement : elle peut suspendre ses prestations de travail afin d'allaiter son enfant ou de tirer son lait. Ce droit est accordé jusqu'aux 9 mois de l'enfant sauf circonstances exceptionnelles.

§2 : La pause d'allaitement peut durer une demi-heure. Au cours d'une journée, la travailleuse dont les prestations sont de minimum 4 heures a droit à une pause et la travailleuse dont les prestations sont de minimum 7h30 a droit à deux pauses. Ces pauses peuvent être prises en une ou deux fois.

§3 : La travailleuse doit informer son employeur par écrit au plus tard deux mois à l'avance et doit prouver qu'elle allaite réellement son enfant.

§4 : Cette suspension n'est pas rémunérée par l'employeur mais la travailleuse a droit à une indemnité versée par sa mutuelle.

## Section 4 – Crédit-temps et congés thématiques

#### **ARTICLE 48**

Le travailleur peut bénéficier, dans certaines conditions, d'une interruption totale ou partielle de son activité professionnelle pour une durée déterminée ou indéterminée, et ce dans le cadre du droit aux congés thématiques ou du droit au « crédit-temps ».

Ces interruptions de carrière sont réglées conformément aux dispositions légales en vigueur.

Pour plus d'informations à ce sujet, le travailleur peut s'adresser à l'employeur et/ou consulter le site de l'ONEm :

Pour le crédit-temps via le [lien](#) suivant ou sur le site <http://www.onem.be>

Pour les congés thématiques via le [lien](#) suivant ou sur le site <http://www.onem.be>

#### **ARTICLE 49**

Les congés dits thématiques sont le congé palliatif, le congé pour assistance ou soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade et le congé parental. Ces interruptions de carrière circonstanciées sont réglées conformément aux dispositions légales en vigueur.

#### **ARTICLE 50**

Les congés dits de « crédit-temps » sont réglés conformément à la Convention collective de travail n°103 conclue par le Conseil National du Travail le 27 juin 2012 ainsi qu'à la Convention collective de travail conclue en Commission paritaire 329 et organisant des mesures propres aux associations socioculturelles francophones et germanophones.



## Section 5 – Le congé-éducation payé

### ARTICLE 51

§1 : Le congé-éducation est le droit, à certaines conditions, de s'absenter du travail avec maintien de la rémunération normale payée aux échéances habituelles, reconnu à certains travailleurs suivant des formations reconnues, professionnelles ou générales et ce, pour une durée qui est fonction de la formation suivie.

§2 : Les jours de congé-éducation payé doivent toujours être pris dans la période du déroulement de la formation et au plus tard à la date de la dernière session d'examens ou d'évaluation.

## CHAPITRE VIII : RETARD ET DÉPART AVANT L'HEURE

### ARTICLE 52

§ 1 : Sauf cas de force majeure, toute personne empêchée d'arriver à l'heure prévue est tenue d'avertir l'employeur immédiatement et préalablement au moment où il prendra ses activités, du motif de son retard et/ou de son absence ainsi que de sa durée probable.

§ 2 : Sauf cas de force majeure, toute personne souhaitant quitter son travail avant l'heure prévue est tenue d'avertir l'employeur immédiatement et préalablement au moment où il désire quitter, du motif de son départ. Un départ anticipé doit être autorisé par l'employeur ou son représentant.

§ 3 : Le non-respect de l'obligation d'avertir entraîne la perte du bénéfice de sa rémunération pour les heures non-prestées et expose le travailleur aux sanctions du présent règlement.

§ 4 : En cas de retard, de départ avant l'heure ou d'incapacité à se rendre sur le lieu de travail du fait d'une grève, d'un examen médical ou d'une incapacité légère non couverte par certificat médical, les modalités de l'absence, de la récupération des heures non prestées ou du travail à domicile seront établies par la direction.

§ 5 : Le travailleur a le droit de s'absenter du travail, avec maintien de sa rémunération, le temps nécessaire pour se rendre à des rendez-vous médicaux/examens médicaux à la condition qu'ils ne puissent avoir lieu en dehors des heures de travail et qu'il informe préalablement son employeur et lui fournisse un certificat médical justifiant son absence.

- §6 : Au cas où le travailleur concerné bénéficie d'un horaire flottant, tel que prévu par l'article 20ter de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, la récupération des heures non prestées ou la rémunération perdue sera calculée pour le retard ou le départ avant l'heure, selon la durée de travail prévue aux horaires pour les plages fixes;
- pour l'absence d'une journée entière, selon la durée journalière moyenne de travail.

# CHAPITRE IX : INCAPACITE DE TRAVAIL

## Section 1 – Maladie ou accident de la vie privée

### ARTICLE 53

§ 1 : En cas d'absence pour maladie ou accident autre qu'accident du travail, le travailleur doit avertir le jour même par tous moyens de communication possibles la direction.

Le travailleur doit également produire dans les deux jours ouvrables, un certificat médical indiquant :

- que le travailleur est atteint d'incapacité de travail, et éventuellement la cause de l'incapacité de travail;
- le début et la durée présumée de la période d'incapacité de travail;
- en vue d'un contrôle, si le travailleur peut/ne peut pas, se rendre à un endroit autre que celui où il réside ;
- **P'employeur peut se réserver le droit de demander la version originale du certificat médical.**

§ 2 : Le travailleur absent pour cause de maladie ou d'accident qui est en séjour à l'étranger doit communiquer l'adresse du lieu du séjour à son employeur.

Si cette disposition n'est pas respectée, le travailleur perd son droit au salaire garanti à partir du premier jour de son absence.

§ 3 : Le travailleur ne peut refuser de recevoir/ou de se rendre chez un médecin-contrôleur délégué et rémunéré par l'employeur et de se laisser examiner par celui-ci.

A l'issue de cet examen, le médecin-contrôleur remettra, aussi rapidement que possible, ses constatations écrites au travailleur. Si le travailleur ne peut à ce moment marquer son accord avec les constatations du médecin-contrôleur, il pourra se référer aux procédures inscrites aux articles 31, § 4 et suivants de la Loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail.

§ 4 : Le travailleur qui, sauf cas de force majeure, n'informe pas son employeur immédiatement de son incapacité de travail ou, ne produit pas le certificat médical dans le délai prescrit ou qui, sans motif légitime se soustrait au contrôle, peut se voir refuser le bénéfice de la rémunération garantie pour les jours d'incapacité qui précèdent le jour de cet avertissement, de cette remise ou du contrôle.

### ARTICLE 54

§ 1 : En cas de prolongation de l'incapacité de travail, le travailleur doit en informer ou en faire informer l'employeur et au plus tard le premier jour de la prolongation de la période d'incapacité de travail.

§ 2 : Sauf cas de force majeure, le travailleur remet, envoie ou fait remettre ou envoyer à l'employeur le certificat d'incapacité de travail et ce, dans les deux jours ouvrables à compter du début de la prolongation.

§ 3 : Lorsqu'une nouvelle incapacité de travail survient dans les 14 jours calendrier qui suivent la fin de la période d'incapacité précédente, le certificat médical à fournir mentionnera également si l'incapacité est une prolongation ou est due à une nouvelle cause ou maladie. À défaut de cette mention, il sera présumé que les deux incapacités proviennent de la même cause ou maladie.

#### **ARTICLE 54BIS : PROCEDURE DE REINTEGRATION**

§ 1 : En cas de prolongation de l'incapacité de travail, le travailleur ou son médecin traitant si le travailleur y consent, peuvent à tout moment introduire une demande au conseiller en prévention-médecin du travail aux fins de sa réintégration, sur base des capacités de travail du travailleur ou le cas échéant avec une adaptation du poste de travail, temporaire ou définitive. Le médecin conseil de la mutuelle peut également adresser cette demande au conseiller en prévention-médecin du travail, dès le deuxième mois d'incapacité de travail, s'il estime la reprise du travail possible via un travail adapté ou un autre travail.

§ 2 : S'il échec et lorsque l'incapacité de travail a duré quatre mois ou plus, l'employeur peut adresser une demande de réintégration auprès du conseiller en prévention-médecin du travail, lequel en avertit le médecin conseil de la mutuelle.

§ 3 : Dans les 40 jours ouvrables de la demande, le conseiller en prévention-médecin du travail, examine le travailleur et détermine s'il pourra à nouveau exercer le travail convenu à terme ou non, ou le cas échéant, s'il pourra reprendre le avec une adaptation du poste de travail temporaire ou définitive.

§ 4 : L'employeur et le travailleur collaborent au bon déroulement du trajet de réintégration. Le travailleur ne peut pas se soustraire sans justification ou manière systématique à une évaluation de réintégration ou la rendre impossible.

§ 5 : Dans les 55 jours ouvrables (en cas d'incapacité temporaire) ou dans les 12 mois (en cas d'incapacité définitive) qui suivent l'examen du conseiller en prévention-médecin du travail, l'employeur établit un plan de réintégration qu'il soumet au travailleur. Ce plan contient notamment une description des adaptations du poste de travail et/ou une description du travail adapté ou d'un autre travail, la nature de la formation proposée et la durée de validité du plan. Il est présenté au médecin-conseil de la mutuelle. Le travailleur peut refuser ce plan, mais pour des raisons dûment motivées. L'employeur peut refuser d'établir un plan s'il estime que c'est techniquement ou objectivement impossible ou que cela ne peut être exigé pour des motifs dûment justifiés. S'il échec, ce plan sera traduit par un avenant au contrat de travail organisant la reprise partielle du travail et portant notamment sur le volume de travail, les horaires de travail, la nature du travail, la rémunération et la durée de validité de l'avenant.

§ 6 : L'employeur doit par ailleurs établir une politique de réintégration dans laquelle il examine les possibilités collectives d'adaptation ou d'autres tâches. L'employeur consulte le CPPT au moins une fois par an et établit cette politique en concertation avec le conseiller en prévention-médecin du travail. Cette politique est évaluée annuellement.

## Section 2 – Accident du travail ou sur le chemin du travail

## ARTICLE 55

§ 1: Tout accident survenant pendant l'exécution du contrat de travail peut être un accident du travail.

§ 2: Les premiers soins sont prodigués par la personne mentionnée à l'annexe 8 du présent règlement de travail qui avisera également de l'utilité de contacter les services d'urgence.

§ 3: En vue de l'obtention d'une indemnité, le travailleur avertira immédiatement l'employeur de tout accident dont il a été victime, survenu sur le lieu de travail ou dans l'exercice de son contrat de travail, en lui fournissant tous les renseignements nécessaires à la déclaration d'accident.

## ARTICLE 56

§ 1 : Tout accident survenu sur le chemin normal du travail peut être assimilé à un accident du travail.

§ 2 : Le travailleur victime d'un accident sur le chemin normal du travail doit en informer ou en faire informer l'employeur immédiatement.

§ 3 : Il fournira à l'employeur toutes les informations nécessaires à la déclaration d'accident.

## ARTICLE 57

Le travailleur dont l'état nécessite des soins suite à un accident du travail peut choisir librement médecin, pharmacien et institution de soins.

# CHAPITRE X : PENALITES ET RE-COURS

## ARTICLE 58

§ 1 : Les manquements et infractions au présent règlement de travail et aux obligations figurant au contrat de travail et qui ne sont pas considérés comme motif grave rompant le contrat de travail sans préavis et indemnité, peuvent être sanctionnés par l'employeur.

A titre d'exemple, il peut s'agir des manquements et infractions suivants :

- 💧 les absences injustifiées ;
- 💧 la grossièreté à l'égard des collègues ;
- 💧 le refus (systématique) et sans raison valable du travailleur de collaborer au trajet de réintégration ou de se rendre à l'examen médical de réintégration ;
- 💧 les imprudences graves.

§ 2 : Les sanctions aux manquements et infractions dont il est question au § 1 peuvent être sanctionnées de la manière suivante :

- 💧 l'avertissement oral ;
- 💧 l'avertissement écrit ;

- en cas de récidive, un second avertissement écrit ;
- en cas de nouvelle récidive, la signification du préavis conformément à la législation et aux dispositions en vigueur. Cette signification ne pourra intervenir qu'après audition devant le Conseil d'administration de l'association.

§ 3 : Les avertissements écrits seront soit soumis à la signature du travailleur concerné pour réception et contresignés par l'employeur, soit notifiés par envoi recommandé.

#### **ARTICLE 59**

§ 1 : Si un travailleur estime non-fondée la sanction qui lui est appliquée, il a la possibilité d'introduire un recours auprès du Conseil d'administration et d'y être entendu.

§ 2 : Le recours est adressé par lettre recommandée au Président du Conseil d'administration dans les 10 jours de l'envoi de l'avertissement.

§ 3 : En plus du recours en interne à l'association, le travailleur conserve la possibilité d'un recours devant le juge compétent.

## **CHAPITRE XI : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

### **Section 1 - Dispositions générales**

#### **ARTICLE 60**

§ 1 : Les conditions de notification de rupture de contrat de travail et de durée de préavis sont fixées conformément aux dispositions prévues par la Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

§ 2 : Les délais de préavis à respecter sont prévus dans la Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et, en ce qui concerne certains travailleurs ouvriers, dans la Convention collective de travail n°75 du 20 décembre 1999 conclue au sein du Conseil National du Travail. Ceux-ci sont renseignés en annexe.

§3 : Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2014, le travailleur licencié a le droit, conformément aux règles prescrites dans la CCT 109, d'être informé par son employeur des motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

Le travailleur qui souhaite connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement adresse sa demande à l'employeur par lettre recommandée dans un délai de deux mois après que le contrat de travail a pris fin. Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail moyennant un délai de préavis, le travailleur adresse sa demande à l'employeur dans un délai de six mois après la notification du congé par l'employeur, sans toutefois pouvoir dépasser deux mois après la fin du contrat de travail.

### **Section 2 – Contrat à durée indéterminée**

## **ARTICLE 61**

§ 1 : Lorsque l'engagement a été conclu pour une durée indéterminée, l'employeur et le travailleur ont le droit de mettre fin au contrat moyennant un préavis respectant les dispositions légales en la matière.

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

§ 3 : 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.

§ 4 : 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, étant entendu que cette nullité ne peut être couverte par le travailleur et qu'elle est constatée d'office par le juge.

§ 5 : Le délai de préavis prend cours le lundi suivant la semaine pendant laquelle le préavis a été notifié.

## Section 3 – Contrat à durée déterminée

### **ARTICLE 62**

§ 1 : Un contrat à durée déterminée ou pour un travail nettement défini ne peut être rompu avant l'échéance convenue ou l'achèvement du travail, sauf de commun accord ou pour motif grave.

La partie qui résilie le contrat avant terme et sans motif grave est tenue de payer à l'autre une indemnité égale au montant de la rémunération qui restait à échoir jusqu'à ce terme, sans que ce montant puisse toutefois excéder le double de la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être respecté si le contrat avait été conclu sans terme.

§ 2 : Par dérogation au § 1, et lorsque le contrat conclu a une durée déterminée ou est conclu pour un travail nettement défini, chacune des parties peut résilier le contrat avant terme et sans motif grave durant la première moitié de la durée convenue et sans que la période durant laquelle un préavis est possible ne dépasse six mois, et ce moyennant le respect des délais de préavis prévus à l'article 37/2 de la loi sur le contrat de travail sont applicables (Voir annexe).

Le délai de préavis prend cours le lundi suivant la semaine pendant laquelle le préavis a été notifié.

§ 3 : Lorsque les parties ont conclu plusieurs contrats de travail successifs pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini dont la succession est justifiée conformément à l'article 10 ou 10bis de la loi sur le contrat de travail, la possibilité de donner un préavis prévue par le § 2 ne peut être appliquée que pour le premier contrat conclu entre les parties.

§ 4 : L'indemnité de congé qui est due en application de cet article, est calculée conformément à l'article 39 de la loi sur le contrat de travail.

§ 5 : Sans préjudice des dispositions des §§ 1 et 2, l'employeur qui ne respecte pas les dispositions de l'article 40 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 est tenu au paiement de l'indemnité prévue à l'alinéa 3 dudit article 40.

## Section 4 – Motifs graves

### ARTICLE 63

§ 1 : Chacune des parties peut rompre le contrat de travail pour motif grave sans préavis, ni indemnité.

§ 2 : Par motif grave, on entend toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

### ARTICLE 64

§ 1 : Le congé pour motif grave doit être signifié dans les trois jours du fait qui justifie le licenciement ou la démission. Le motif grave, quant à lui, doit être signifié à l'autre partie, à peine de nullité, par lettre recommandée, exploit d'huissier de justice ou par la remise d'un écrit dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé. La signature apposée par l'autre partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.

§ 2 : La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier ; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais de notification.

§ 3 : En cas de contestation relative au motif grave, le juge apprécie l'existence de celui-ci et la validité du congé.

### ARTICLE 65

Les faits suivants peuvent être considérés comme motif grave justifiant un renvoi sans préavis ni indemnité et ce, sans préjudice du pouvoir d'appréciation du juge. Ceci constitue une liste exemplative et non-limitative :

- ▲ des absences injustifiées répétées après avertissements écrits ;
- ▲ l'absence injustifiée, après mise en demeure de reprendre le travail ;
- ▲ le refus d'exécuter un ordre de travail ;
- ▲ le refus d'exécuter le travail confié ;
- ▲ le refus persistant de se soumettre à un examen de contrôle médical ;
- ▲ le fait d'effectuer un travail pendant une période d'incapacité couverte par un certificat médical ;
- ▲ le non-respect des règles élémentaires de sécurité ;
- ▲ la négligence grave et volontaire ;
- ▲ tout acte manifeste d'insubordination ;
- ▲ le fait de se livrer à des voies de fait ;
- ▲ la dissimulation d'erreurs ;
- ▲ la falsification de certificats médicaux ;
- ▲ le vol ou la copie de logiciels informatiques ;
- ▲ la copie de documents confidentiels ;



- ▲ la destruction volontaire de dossiers nécessaires à la bonne marche de l'institution ;
- ▲ le fait de dévoiler à des tiers tout renseignement professionnel confidentiel ;
- ▲ l'exercice d'une activité non-compatible avec celle de l'association ;
- ▲ l'utilisation non-autorisée et répétée, pendant les heures de travail, du courrier électronique ou de l'accès au réseau Internet à des fins privées et ce après avertissement ;
- ▲ tout fait contraire aux bonnes mœurs ;
- ▲ l'état d'ivresse ;
- ▲ le harcèlement moral ou sexuel avéré au travail ;
- ▲ d'une manière générale, le non-respect persistant des dispositions contenues dans le contrat individuel ou dans le présent règlement.

## Section 5 – Rupture pour force majeure médicale

### ARTICLE 65BIS

§ 1 : En cas d'échec du trajet de réintégration, il est possible de mettre fin au contrat de travail dans les 3 hypothèses suivantes :

- le conseiller en prévention-médecin du travail juge qu'il n'y a pas de travail adapté ou d'autre travail possible et les possibilités de recours sont épuisées ;
- l'employeur estime qu'un plan de réintégration est techniquement ou objectivement impossible ou ne peut être exigé pour des motifs dûment justifiés à consigner dans un rapport à communiquer au travailleur et au conseiller en prévention-médecin du travail ;
- le travailleur n'est pas d'accord avec le plan de réintégration pour des motifs dûment justifiés à renseigner dans le plan.

§ 2 : En cas de rupture pour force majeure médicale, le contrat de travail prend fin sans indemnité ni préavis.

§ 3 : Lorsque la rupture pour force majeure médicale est invoquée par l'employeur, ce dernier est tenu d'offrir au travailleur une offre de reclassement professionnel.

## Section 6 – Travailleurs étudiants

### ARTICLE 66

§ 1 : La Loi du 3 juillet 1978 est applicable aux travailleurs étudiants.

§ 2 : En cas d'incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident, l'employeur peut mettre fin au contrat si elle a une durée de plus de 7 jours, moyennant le paiement d'une indemnité égale à la rémunération correspondant au délai de préavis ou à la partie de ce délai restant à courir

§ 3 : L'employeur et le travailleur peuvent mettre fin au contrat moyennant un préavis donné à l'autre partie.



Les trois premiers jours de travail sont considérés comme période d'essai. Jusqu'à l'expiration de cette période, chacune des parties peut mettre fin au contrat, sans préavis ni indemnité.

Lorsque la durée de l'engagement ne dépasse pas un mois, le délai de préavis est de trois jours s'il est donné par l'employeur, et de un jour s'il est donné par le travailleur.

Lorsque la durée de l'engagement dépasse un mois, le délai de préavis est de 7 jours s'il est donné par l'employeur ou de 3 jours s'il est donné par le travailleur.

§ 4 : À 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.

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, étant entendu que cette nullité ne peut être couverte par le travailleur et qu'elle est constatée d'office par le juge.

Le délai de préavis prend cours le lundi suivant la semaine pendant laquelle le préavis a été notifié.

## **CHAPITRE XII : BIEN ETRE AU TRAVAIL**

### **ARTICLE 67**

La Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail s'applique au sein de l'association.

Les travailleurs doivent se soumettre à tous les examens médicaux, chaque fois que ceux-ci sont organisés en vertu des dispositions légales ou réglementaires.

Ils sont obligés, en ce qui concerne la sécurité, d'utiliser tous les moyens de protection individuels qui sont exigés lors de l'exécution de leur travail et de signaler immédiatement tout danger qui met en péril la sécurité et, s'il le faut, prendre les premières mesures eux-mêmes.

Pour rappel, l'article I.2-14 du code du bien-être au travail stipule que les mesures concernant le bien-être des travailleurs ne peuvent en aucun cas entraîner des charges financières pour les travailleurs.

Il convient également de noter que l'employeur et les travailleurs sont tenus de respecter toutes législations applicables pour assurer la sécurité des travailleurs.

Dangers inhérents à l'association et pour la prévention desquels il est désirable d'indiquer plus spécialement certaines mesures de précaution ou interdictions :

- ➔ Le travail de bureau sur écran
- ➔ Le travail dans des bureaux situés au sein d'un centre d'entreprise

## **CHAPITRE XII bis : POLITIQUE PREVENTIVE EN MATIERE D'ALCOOL ET DE DROGUES DANS L'ENTREPRISE**

### **ARTICLE 68**

§ 1 : L'employeur met en œuvre, à l'égard de l'ensemble de ses travailleurs, une politique visant, de manière collective, à prévenir le dysfonctionnement au travail dû à la consommation d'alcool ou de drogues et à y remédier. Il veille ainsi au respect des dispositions de la C.C.T. n° 100 concernant la mise en œuvre d'une politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise.

§ 2 : En ce qui concerne la politique préventive en matière de consommation d'alcool et de drogues liée au travail, l'association veut faire appel au bon sens et au comportement responsable de tous ses collaborateurs/travailleurs et des éventuelles autres personnes présentes sur le lieu de travail. L'association attend de ses travailleurs et des éventuelles autres personnes présentes sur le lieu de travail qu'ils se comportent de manière raisonnable en ce qui concerne la consommation d'alcool, afin d'éviter que cette consommation entraîne des situations problématiques.

## **CHAPITRE XIII : PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX<sup>2</sup>**

### Déclaration de principe

#### **ARTICLE 69**

§ 1 : L'employeur et les travailleurs (et les personnes assimilées dont les stagiaires, les personnes qui suivent une formation professionnelle, les personnes liées par un contrat d'apprentissage, les apprentis et les étudiants) doivent s'abstenir de tout acte impliquant un risque psychosocial, y compris de violence, de harcèlement moral et de harcèlement sexuel au travail.

Ceux-ci sont considérés comme motifs graves pouvant entraîner la rupture du contrat de travail sans préavis ni indemnité.

§ 2 : Les travailleurs doivent participer positivement à la politique de prévention mise en œuvre dans le cadre de la protection des travailleurs contre les risques psychosociaux, en ce compris la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail et s'abstenir de tout acte dans ce domaine. Ils

---

<sup>2</sup> Dont le stress, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

doivent également s'abstenir de tout usage abusif de la procédure de demande d'intervention décrite ci-dessous.

## Définitions

### **ARTICLE 70**

Par risques psychosociaux au travail, il faut entendre la probabilité qu'un ou plusieurs travailleur(s) subisse(nt) un dommage psychique qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, suite à l'exposition à des composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail, sur lesquelles l'employeur a un impact et qui comportent objectivement un danger.

Par violence au travail, il faut entendre chaque situation de fait où une des personnes citées ci-dessus est menacée ou agressée psychiquement ou physiquement lors de l'exécution de son travail.

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

Par harcèlement sexuel au travail, il faut entendre 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.

## Analyse des risques

### **ARTICLE 70 BIS**

Lors de l'analyse générale des risques en conformité avec la législation sur le Bien-être au travail, l'employeur identifie les situations qui peuvent mener à des risques psychosociaux au travail et il en détermine et évalue les risques. Il tient compte notamment des situations qui peuvent mener au stress au travail, à la violence et au harcèlement moral ou sexuel au travail, des dangers liés aux composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail. Il tient compte également des déclarations reprises dans le registre des faits de tiers.

Outre l'analyse générale des risques, une analyse spécifique des risques portant sur les risques psychosociaux au travail peut être réalisée au niveau d'une situation de travail spécifique dans

laquelle un danger est détecté lorsqu'elle est demandée par un membre de la ligne hiérarchique ou un tiers au moins de la délégation des travailleurs au CPPT.

L'analyse générale et l'analyse spécifique des risques psychosociaux sont réalisées par l'employeur avec la participation des travailleurs et en collaboration avec le conseiller en prévention aspects psychosociaux. À défaut de conseiller en prévention aspects psychosociaux, l'employeur y associe le conseiller en prévention aspects psychosociaux du service externe pour la prévention et la protection au travail lorsque la complexité de l'analyse le requiert.

Lorsque le conseiller en prévention aspects psychosociaux n'est pas associé à l'analyse, les travailleurs doivent avoir la possibilité de communiquer des informations de manière anonyme. Dans l'hypothèse où le conseiller en prévention aspects psychosociaux est associé à l'analyse, il ne transmet à l'employeur que les données anonymes découlant des entretiens avec les travailleurs.

## Mesures de prévention

### ARTICLE 71

Sur base de l'analyse des risques, l'employeur arrête toutes mesures utiles de prévention, notamment en effectuant les aménagements matériels nécessaires de façon à éviter au maximum le risque l'apparition de risques psychosociaux (burn-out, stress, turn-over, angoisses, dépressions, violence et harcèlement moral et sexuel) et éviter ou limiter le dommage.

Les résultats de l'analyse des risques et les mesures de prévention sont repris dans le plan global de prévention et, le cas échéant, dans le plan d'action annuel.

L'employeur fournit aux travailleurs toutes les informations utiles concernant les mesures de prévention qui ont été prises, en particulier concernant la procédure à suivre par le travailleur en cas de dommage résultant de risques psychosociaux au travail.

Ces mesures sont:

- 🔥 à nouveau examinées lors de chaque changement susceptible d'influencer l'exposition des travailleurs aux risques psychosociaux au travail et
- 🔥 évaluées au moins une fois par an.

L'employeur désigne un conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail et éventuellement une ou plusieurs personnes de confiance, dont les coordonnées sont renseignées en annexe du présent règlement.

## Procédures

### ARTICLE 72

Le travailleur qui estime subir un dommage psychique accompagné ou non d'un dommage physique résultant de risques psychosociaux au travail, dont notamment la violence, le harcèlement moral et le harcèlement sexuel au travail peut entreprendre différentes actions.

**A – Recours à l'employeur, à un membre de la ligne hiérarchique, ...**

Le travailleur peut tout d'abord s'adresser à l'employeur, aux membres de la ligne hiérarchique, à un membre du CPPT ou à un délégué syndical.

## **B – Recours à la procédure interne**

### Phase préalable à une demande d'intervention psychosociale

Le travailleur peut s'adresser à la personne de confiance ou au conseiller en prévention aspects psychosociaux (coordonnées en annexe du présent règlement de travail).

Le travailleur peut consulter la personne de confiance ou le conseiller en prévention aspects psychosociaux pendant les heures de travail.

Au plus tard dix jours calendrier après le premier contact, la personne de confiance ou le conseiller en prévention aspects psychosociaux entend le travailleur et l'informe quant aux possibilités d'intervention.

Si cette consultation a lieu lors d'un entretien personnel, l'intervenant remet au travailleur, à sa demande, un document qui atteste de cet entretien.

Le cas échéant, le travailleur peut choisir le type d'intervention auquel il souhaite avoir recours:

- ➔ soit une intervention psychosociale informelle auprès de la personne de confiance ou du conseiller en prévention aspects psychosociaux ;
- ➔ soit une intervention psychosociale formelle auprès du conseiller en prévention aspects psychosociaux.

### Demande d'intervention psychosociale informelle

L'intervention psychosociale informelle consiste en la recherche d'une solution de manière informelle par le travailleur et le conseiller en prévention aspects psychosociaux ou la personne de confiance par le biais notamment :

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

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

### Demande d'intervention psychosociale formelle

#### *1. Introduction d'une demande par le travailleur*

Si le travailleur ne souhaite pas recourir à l'intervention psychosociale informelle ou si celle-ci n'a pas permis d'aboutir à une solution, le travailleur peut exprimer au conseiller en prévention aspects psychosociaux sa volonté d'introduire une demande d'intervention psychosociale formelle.

Avant d'introduire sa demande, le travailleur aura un entretien personnel obligatoire avec le conseiller en prévention aspects psychosociaux. Cet entretien a lieu dans un délai de dix jours calendrier suivant le jour où le travailleur a exprimé sa volonté d'introduire une demande. Le conseil-

ler en prévention aspects psychosociaux confirme dans un document que l'entretien personnel obligatoire a eu lieu et en remet une copie au travailleur.

Après cet entretien personnel obligatoire, le travailleur peut introduire sa demande d'intervention psychosociale formelle à l'aide d'un document daté et signé par lui. Ce document contient la description de la situation de travail problématique et la demande faite à l'employeur de prendre des mesures appropriées. Ce document est transmis au conseiller en prévention aspects psychosociaux ou au service externe pour la prévention et la protection au travail pour lequel le conseiller en prévention accomplit ses missions. Il signe une copie de la demande et la transmet au travailleur. Cette copie a valeur d'accusé de réception. Si la demande est envoyée par lettre recommandée à la poste, elle est réputée avoir été reçue le troisième jour ouvrable qui suit la date de son expédition.

## *2. Refus ou acceptation de la demande*

Après une première analyse, le conseiller en prévention aspects psychosociaux accepte ou refuse la demande.

Le conseiller en prévention aspects psychosociaux refuse l'introduction de la demande d'intervention psychosociale formelle lorsque la situation décrite par le demandeur ne contient manifestement pas de risques psychosociaux, de violence, de harcèlement moral ou de harcèlement sexuel au travail.

La notification du refus ou de l'acceptation de la demande a lieu au plus tard dix jours calendrier après la réception de la demande. A défaut de notification dans ce délai, la demande est réputée acceptée à son expiration.

## *3. Examen par le conseiller en prévention aspects psychosociaux*

Le conseiller en prévention aspects psychosociaux examine s'il s'agit :

- ➔ d'une demande d'intervention psychosociale formelle à caractère principalement collectif
- ➔ d'une demande d'intervention psychosociale formelle à caractère principalement individuel
- ➔ d'une demande d'intervention psychosociale formelle pour des faits de violence, de harcèlement moral ou de harcèlement sexuel au travail.

### *3.1 Demande d'intervention psychosociale formelle à caractère principalement collectif*

Lorsque le conseiller en prévention aspects psychosociaux estime que la demande porte sur des risques présentant un caractère collectif, il en informe dès que possible l'employeur et le travailleur par écrit. L'identité du travailleur n'est pas communiquée à l'employeur.

Si nécessaire, pour éviter au travailleur de subir une atteinte grave à sa santé, le conseiller en prévention aspects psychosociaux propose par ailleurs dans les meilleurs délais (et au plus tard 3 mois après la communication) par écrit des mesures de prévention conservatoires à l'employeur. L'employeur met en oeuvre dans les meilleurs délais les mesures qui ont été proposées par le conseiller en prévention aspect psychosociaux ou des mesures qui offrent un niveau de protection équivalent.

L'employeur doit ensuite prendre une décision concernant les suites qu'il donnera à la demande. Si nécessaire, il procédera d'abord à une analyse des risques. Si un CPPT a été institué au sein de l'entreprise ou si une délégation syndicale est présente, l'employeur prendra la décision relative aux mesures collectives après concertation avec ces organes. L'employeur doit communiquer sa décision dans un délai de 3 mois à compter à partir de la communication du conseiller en prévention aspects psychosociaux (ce délai peut être prolongé de 3 mois supplémentaires si une analyse des risques est d'abord effectuée).

Si l'employeur décide de ne pas accéder à la demande ou de ne pas prendre de mesures de prévention ou si le travailleur estime que les mesures de prévention ne sont pas adaptées à sa situation individuelle, le conseiller en prévention aspects psychosociaux prend en charge le traitement de la demande suivant la procédure d'intervention psychosociale formelle à caractère individuel, pour autant toutefois qu'il n'ait pas été impliqué dans l'analyse des risques et que le travailleur soit d'accord.

### *3.2 Demande d'intervention psychosociale formelle à caractère principalement individuel*

Si le conseiller en prévention aspects psychosociaux estime que la demande porte sur des risques à caractère individuel, il en informe l'employeur par écrit dans les plus brefs délais et communique l'identité du travailleur.

Le conseiller en prévention aspects psychosociaux examine ensuite en toute impartialité la situation de travail spécifique compte tenu des informations transmises par les personnes qu'il juge utile d'entendre. Ces informations peuvent être reprises dans des déclarations datées et signées, qui mentionnent le cas échéant le consentement de la personne entendue.

Il rédige ensuite un avis reprenant

- la description de la demande et de son contexte ;
- l'identification des dangers pour le demandeur et pour l'ensemble des travailleurs ;
- les éléments qui ont une influence positive et négative sur la situation à risque notamment au niveau de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail ou des relations interpersonnelles au travail ;
- le cas échéant, les démarches entreprises antérieurement pour éliminer le danger éventuel et limiter les dommages ;
- les propositions de mesures de prévention collectives et individuelles nécessaires à mettre en œuvre dans la situation de travail spécifique pour éliminer le danger éventuel et limiter les dommages et les justifications de ces propositions ;
- les propositions de mesures de prévention collectives à mettre en œuvre pour prévenir toute répétition dans d'autres situations de travail et les justifications de ces propositions.

Il communique cet avis dans les 3 mois (délai pouvant être prolongé de 3 mois maximum moyennant justification motivée) à partir de l'acceptation de la demande :

- ➔ à l'employeur (même si le travailleur ne fait plus partie de l'entreprise ou de l'institution en cours d'intervention),
- ➔ et, avec l'accord du travailleur, à la personne de confiance lorsqu'elle est intervenue pour la même situation dans le cadre d'une demande d'intervention psychosociale informelle.



Le conseiller en prévention aspects psychosociaux informe par écrit le travailleur et l'autre personne directement impliquée dans les meilleurs délais de la date de remise de son avis à l'employeur, des mesures de prévention et de leurs justifications.

Simultanément, il informe également si nécessaire le conseiller en prévention aspects psychosociaux chargé de la direction du service externe pour la prévention et la protection au travail.

Si l'employeur envisage de prendre des mesures individuelles vis-à-vis d'un travailleur, il en avertit celui-ci au plus tard un mois après avoir reçu l'avis écrit. Si ces mesures modifient les conditions de travail du travailleur, l'employeur lui transmet une copie de l'avis et entend le travailleur, qui peut se faire assister par une personne de son choix lors de cet entretien.

Dans les deux mois après la réception de l'avis, l'employeur communique par écrit sa décision motivée quant aux suites qu'il donne à la demande:

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

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

### *3.3 Demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail*

Lorsqu'il s'agit d'une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, la procédure est similaire à celle applicable en cas de demande d'intervention formelle à caractère individuel.

On relève toutefois quelques particularités:

Le document daté et signé introduisant la demande d'intervention doit contenir les données suivantes :

- 💧 la description précise des faits qui, selon le travailleur, sont constitutifs de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail;
- 💧 le moment et l'endroit où chacun des faits s'est déroulé;
- 💧 l'identité de la personne mise en cause;
- 💧 la demande adressée à l'employeur de prendre des mesures appropriées pour mettre fin aux faits.

Le conseiller en prévention aspects psychosociaux informe l'employeur par écrit de la demande. Il communique non seulement l'identité du travailleur, mais aussi le fait qu'il est protégé à partir de la date à laquelle la demande a été réceptionnée.

Le conseiller en prévention aspects psychosociaux

- ➔ communique dans les plus brefs délais à la personne mise en cause les faits qui lui sont reprochés ;



- ➔ entend les personnes, témoins ou autres, qu'il juge utile et examine la demande en toute impartialité ;
- ➔ avise immédiatement l'employeur du fait que le travailleur qui a déposé un témoignage bénéficie de la protection contre les représailles.

Si la gravité des faits le requiert, le conseiller en prévention adresse à l'employeur des propositions de mesures conservatoires avant de remettre son avis. L'employeur communique dans les plus brefs délais et par écrit au conseiller en prévention aspects psychosociaux sa décision motivée quant aux suites qu'il va donner aux propositions de mesures conservatoires.

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

Le conseiller en prévention aspects psychosociaux est tenu de faire appel à l'Inspection du Contrôle du Bien-être au travail lorsque:

- ➔ l'employeur ne prend pas les mesures conservatoires requises ;
- ➔ il constate, après avoir donné son avis, que l'employeur n'a pas pris de mesures ou n'a pas pris les mesures adéquates et:
  - ▲ soit qu'il existe un danger grave et immédiat pour le travailleur ;
  - ▲ soit que la personne mise en cause est l'employeur ou fait partie du personnel dirigeant.

## **C – Recours à la procédure externe**

Le travailleur qui estime subir un dommage résultant de risques psychosociaux au travail peut s'adresser à l'Inspection du Contrôle du Bien-être au travail, aux services de police, au ministère public (éventuellement à l'auditorat du travail) ou au juge d'instruction.

### **Travailleurs externes**

Les travailleurs externes à l'entreprise qui sont présents dans l'entreprise pour y effectuer en permanence des activités et qui estiment être l'objet de faits de violence, de harcèlement moral ou de harcèlement sexuel au travail causés par un travailleur de l'employeur peuvent recourir à la procédure interne.

Le cas échéant, l'employeur prend contact avec l'employeur de l'entreprise externe de façon à ce que des mesures individuelles puissent être prises.

## **Protection**

### **ARTICLE 73**

Le travailleur qui signale un problème de violence, de harcèlement moral ou de harcèlement sexuel au travail bénéficie d'une protection spéciale.

L'employeur ne peut en effet mettre fin à la relation de travail ni prendre aucune mesure préjudiciable pendant l'existence des relations de travail ni prendre aucune mesure préjudiciable après la cessation des relations de travail en raison de l'introduction d'une demande, d'une plainte, d'une action en justice ou d'un témoignage (la protection vaut donc également pour les travailleurs qui interviennent comme témoins).

Si l'employeur met fin à la relation de travail ou modifie unilatéralement les conditions de travail, le travailleur peut demander sa réintégration au sein de l'entreprise dans les conditions qui prévalaient avant la rupture de la relation de travail ou avant la modification. Cette demande doit être introduite par lettre recommandée dans les 30 jours qui suivent la date de la notification du préavis ou de la modification des conditions de travail. L'employeur doit réagir dans les 30 jours de la réception de la lettre recommandée.

Le travailleur a droit à une indemnité de protection correspondant soit à six mois de salaire brut, soit au dommage réellement subi lorsque l'employeur n'accède pas à la demande de réintégration ou lorsque le juge estime que le licenciement est contraire aux règles relatives à la protection contre les représailles.

## Registre de faits de tiers

### ARTICLE 74

§1 : L'employeur dont les travailleurs entrent en contact avec d'autres personnes sur les lieux de travail lors de l'exécution de leur travail tient compte de cet élément spécifique dans l'analyse des risques et la détermination des mesures de prévention.

À cet effet, il est établi un registre de faits de tiers. Il est tenu par le conseiller en prévention chargé de la direction du service interne pour la prévention et la protection au travail si le conseiller en prévention aspects psychosociaux fait partie du service externe et qu'aucune personne de confiance n'a été désignée.

Ces déclarations contiennent une description des faits de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail causés par d'autres personnes sur le lieu de travail, dont le travailleur estime avoir été l'objet ainsi que la date de ces faits.

Elles ne comprennent pas l'identité du travailleur sauf si ce dernier accepte de la communiquer.

Seuls l'employeur, le conseiller en prévention aspects psychosociaux, la personne de confiance et le conseiller en prévention chargé de la direction du service interne pour la prévention et la protection au travail ont accès à ce registre. Il est tenu à la disposition du fonctionnaire chargé de la surveillance.

L'employeur conserve les déclarations des faits repris dans le registre pendant 5 ans à dater du jour où le travailleur a consigné ces déclarations.

§2 : L'employeur veille à ce que les travailleurs qui, lors de l'exécution de leur travail, ont été l'objet d'un acte de violence commis par des tiers, reçoivent un soutien psychologique approprié auprès de services ou d'institutions spécialisés.

## Sanctions

### ARTICLE 75

La personne mise en cause dont il est établi qu'elle a commis en tout ou en partie les faits ayant donné lieu à l'introduction de la plainte peut être sanctionnée conformément aux dispositions prévues au présent règlement de travail.

Le travailleur qui introduit une demande non fondée, entre autres par mauvaise foi ou par vengeance, ou pour échapper à une sanction justifiée peut être sanctionné conformément aux dispositions prévues au présent règlement de travail.

# CHAPITRE XIV : RENSEIGNEMENTS GENERAUX

## ARTICLE 76

§ 1 : Le nom de la personne chargée des premiers soins, l'endroit où on peut l'atteindre et la localisation de la boîte de secours sont mentionnés en annexe du présent règlement de travail.

§ 2 : Les coordonnées de services permettant le transport des victimes d'un accident ou d'un malaise sont mentionnées en annexe du présent règlement de travail.

## ARTICLE 77

Les noms des membres du conseil d'entreprise, du comité pour la prévention et la protection au travail et de la délégation syndicale sont mentionnés en annexe du présent règlement de travail.

## ARTICLE 78

Le service interne de prévention et de protection au travail ainsi que le service externe de prévention et de protection au travail sont assurés par les organismes mentionnés en annexe du présent règlement de travail.

Le nom et l'adresse du conseiller en prévention pour la prévention et la protection du travail sont également mentionnés en annexe du présent règlement de travail.

## ARTICLE 79

Les différents services d'inspection du travail sont mentionnés en annexe du présent règlement de travail.

## ARTICLE 80

§ 1 : Le personnel de l'association est assuré contre les accidents du travail auprès de la Compagnie Ethias Assurances

- 💧 Police n° 6.504-965.
- 💧 Coordonnées : Rue des Croisiers, 24 à 4000 Liège.

§ 2 : L'association est affiliée à la Caisse de Compensation pour allocations familiales ONAFTS.

- 💧 Sous le n°148-79200.
- 💧 Coordonnées : Rue de Trèves, 70 à 1000 Bruxelles (Bureau 11) - 02/237.21.12.

## ARTICLE 81

La loi sur la Banque-carrefour de la sécurité sociale du 15 janvier 1990 ainsi que ses arrêtés d'exécution sont disponibles sur le site internet de la Banque-carrefour <http://www.ksz-bcss.fgov.be>

## **ARTICLE 82**

Le travailleur peut consulter son compte individuel à l'endroit et aux jours et heures suivants :

- Lieu : bureau de la direction
- Horaire : en fonction des heures d'ouverture du bureau.

# ENTREE EN VIGUEUR

Le présent règlement de travail et ses annexes ont été établis par le Conseil d'administration de l'Association des Centres culturels de la Communauté française a.s.b.l. en sa séance du : 09/11/2015.

Suite à la procédure d'affichage, la date d'entrée en vigueur du règlement de travail a été portée au : 01/01/2016

Dans le cadre d'une procédure de modification simplifiée, les annexes 7 et 8 ont été adaptées le 31 octobre 2017 suite à la décision du Conseil d'administration du 22 avril 2017.

Dans le cadre d'une procédure ultérieure, le règlement de travail et ses annexes ont été modifiés et mis à jour le **XXX** suite à la décision du Conseil d'administration du **XXX**.

Signature de l'employeur :

# ANNEXE 1 : EGALITE DE REMUNERATION

---

*CCT n° 25 du 15 octobre 1975 concernant l'égalité de rémunération entre hommes et femmes, modifiée par les Conventions collectives de travail n° 25 bis du 19 décembre 2001 et n 25 ter du 9 juillet 2008 (M.B., 14-10-2008).*

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires;

Vu la Convention internationale du Travail n° 100 concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale et l'article 119 du Traité instituant la Communauté économique européenne ;

Vu la Directive du Conseil des Communautés européennes du 10 février 1975 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins ;

Vu le point 5 de l'Accord national interprofessionnel du 10 février 1975 concernant l'égalité dans les conditions de travail ;

Vu l'article 47 bis de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs ;

Les organisations interprofessionnelles de chefs d'entreprise et de travailleurs ont conclu, le 15 octobre 1975 au sein du Conseil national du Travail, la convention collective de travail suivante.

## **CHAPITRE I - OBJET ET CHAMP D'APPLICATION**

### **Article 1er**

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 141, § 1er et § 2 du Traité instituant la communauté européenne.]<sup>3</sup>

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.

Commentaire

L'égalité des rémunérations doit être réalisée au niveau où se forment les salaires.

### **Article 2**

La convention 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 OEUVRE**

---

<sup>3</sup> Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 25 ter du 9 juillet 2008 (article 1<sup>er</sup>).

### Article 3

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

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

Les secteurs et entreprises qui ne l'ont pas encore fait évaluent leurs systèmes d'évaluation des fonctions et leurs classifications salariales en fonction de l'obligation de neutralité de genre et y apportent, le cas échéant, les corrections nécessaires.]<sup>4</sup>

### 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 ;

4° les indemnités payées par l'employeur comme pécule de vacances conventionnel et complémentaire au pécule légal de vacances ;

5° les indemnités résultant des régimes complémentaires non légaux de sécurité sociale.

#### Commentaire

1. La notion de rémunération doit être interprétée dans le sens large, conformément à l'esprit des travaux préparatoires de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs (cf. Rapport de M. L.E. TROCLET à la Commission de l'Emploi, du Travail et de la Prévoyance sociale, Doc. Parl., Sénat, n° 115, session 1964-1965, 9.2.1965, pages 9 et 18) et à la jurisprudence de la Cour de Justice des Communautés européennes.

2. Conformément à l'article 12 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les hommes et les femmes, en ce qui concerne les régimes complémentaires de sécurité sociale, une distinction directe fondée sur le sexe constitue une discrimination directe.

Par dérogation à ce qui précède, seules les distinctions fondées sur les espérances de vie respectives des hommes et des femmes sont admises.

Toutefois, les engagements de pension n'établissent aucune distinction entre les hommes et les femmes pour définir le niveau des contributions personnelles.

---

<sup>4</sup> Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 25 ter du 9 juillet 2008 (article 2).



En outre, les engagements de pension de type contributions définies n'établissent pas de distinction entre les hommes et les femmes pour définir le niveau des contributions.

Les distinctions fondées sur les espérances de vie respectives des hommes et des femmes sont admises tant dans le chef de l'organisateur du régime complémentaire de sécurité sociale que dans celui de l'organisme de pension ou d'assurance qui met ce régime en oeuvre.

Par ailleurs, concernant les années de service prestées après le 17 mai 1990, l'engagement de pension, tel que visé dans la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, ne peut contenir aucune autre distinction directe fondée sur le sexe que celles fondées sur les espérances de vie respectives des hommes et des femmes.

La distinction directe opérée sur la base du sexe dans les engagements de pension comme visés par la loi du 28 avril 2003 précitée concernant les années de service prestées jusqu'au 17 mai 1990 inclus n'entraînent aucune distinction illicite contraire à l'article 45 de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs. Cet article 45 prévoit en effet que tout employeur qui accorde volontairement à son personnel des avantages d'ordre social complémentaire de sécurité sociale doit les accorder sans distinction à tous les travailleurs de son entreprise appartenant à une même catégorie.

L'article 12 de la loi du 10 mai 2007 précitée transpose l'article 6, h) de la directive 86/378/CEE du Conseil du 24 juillet 1986 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale tel qu'il a été remplacé par la directive 96/97/CE du Conseil du 20 décembre 1996.

Cet article 6, h) est libellé comme suit : "Sont à classer au nombre des dispositions contraires au principe de l'égalité de traitement celles qui se fondent sur le sexe, soit directement, soit indirectement, notamment par référence à l'état matrimonial ou familial pour : (...) fixer des niveaux différents pour les prestations, sauf dans la mesure nécessaire pour tenir compte d'éléments de calcul actuariel qui sont différents pour les deux sexes dans le cas de régimes à cotisations définies.

Dans le cas de régimes à prestations définies, financées par capitalisation, certains éléments peuvent être inégaux dans la mesure où l'inégalité des montants est due aux conséquences de l'utilisation de facteurs actuariels différents selon le sexe lors de la mise en oeuvre du financement du régime.]<sup>5</sup>

## **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.

Commentaire

---

<sup>5</sup> Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 25 ter du 9 juillet 2008 (article 3).

Conformément à l'article 4 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, les organisations représentatives des travailleurs peuvent ester en justice pour la défense des droits que leurs membres puisent dans les conventions conclues par elles; ce pouvoir ne porte cependant pas atteinte au droit des membres d'agir personnellement.

## **Article 6**

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

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

[En outre, elle informera et sensibilisera les partenaires sociaux au sujet des initiatives en matière de systèmes d'évaluation des fonctions, neutres sur le plan du sexe, et, à la demande des commissions paritaires, elle donnera des avis et prêtera son assistance.]<sup>6</sup>

### Commentaire

En raison du caractère très technique de nombre de litiges pouvant être soumis aux juridictions compétentes, dans l'application du principe de l'égalité des rémunérations, les organisations signataires se sont prononcées en faveur de la création d'une commission composée de personnes spécialisées en matière d'évaluation des fonctions et de détermination des rémunérations. Elle comptera trois membres représentant les organisations d'employeurs et trois membres représentant les organisations de travailleurs, il y aura autant de membres suppléants.

Les membres de la Commission pourront se faire assister d'experts selon les cas.

[La Commission permanente du Travail du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes] <sup>7</sup> sera informée des travaux de cette commission.

[Afin de développer une dynamique visant à la réalisation de systèmes d'évaluation des fonctions, neutres sur le plan du sexe, la commission spécialisée de composition paritaire rassemblera toutes les informations utiles relatives aux initiatives en matière de systèmes d'évaluation des fonctions, neutres sur le plan du sexe, et elle en informera les partenaires sociaux et les y sensibilisera.

En outre, les commissions paritaires peuvent, si elles le souhaitent, solliciter à cet égard l'avis et l'assistance de la commission spécialisée de composition paritaire.]<sup>8</sup>

## **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, ne peut mettre fin à la relation de travail ni modi-

---

<sup>6</sup> Inséré par la convention collective de travail n° 25 bis du 19 décembre 2001 (article 1).

<sup>7</sup> Modification du commentaire (Décision du Conseil du 9 juillet 2008).

<sup>8</sup> Nouveau commentaire (Décision du Conseil du 19 décembre 2001).

fier unilatéralement les conditions de travail, sauf pour des motifs étrangers à cette plainte ou à cette action

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

§ 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 1<sup>er</sup> :

1° lorsque le travailleur rompt le contrat en raison de comportements de l'employeur contraires aux dispositions du § 1er, alinéa 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.

#### Commentaire

Le présent article prévoit une protection contre le licenciement en ce sens que l'employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail pour des motifs inhérents à l'intentement d'une action en justice ou le dépôt d'une plainte.

La procédure concernant le dépôt de la plainte doit être appliquée avec souplesse; cette plainte peut être introduite selon une procédure conventionnelle au niveau de l'entreprise ou auprès de

l'Inspection sociale, mais on pourrait également considérer comme valable la plainte écrite déposée par un travailleur affilié à une organisation syndicale non représentée dans l'entreprise.

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

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

### **CHAPITRE III - PUBLICITE**

#### **Article 8**

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

### **CHAPITRE IV - DISPOSITIONS FINALES**

#### **Article 9**

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée ; [elle entrera en vigueur à la date de sa conclusion.]<sup>9</sup>

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 passeront en justice pour la défense des droits résultants de la présente convention, de demander à la juridiction compétente de consulter la commission précitée.

---

<sup>9</sup> Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 25 ter du 9 juillet 2008 (article 5).

[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]<sup>10</sup>.

#### Commentaire

[En exécution de l'article 10, deuxième alinéa, les parties signataires ont transmis aux commissions paritaires la communication n° 8 du 19 décembre 2001 sur le rôle de la commission spécialisée de composition paritaire, créée dans le cadre de l'article 6 de la convention collective de travail n° 25 du 15 octobre 1975 sur l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins, en matière de systèmes neutres d'évaluation des fonctions]<sup>16</sup>.

#### **Article 11**

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

Vu l'article 28 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, le Conseil national du Travail demande que les articles 1 à 9 de la présente convention soient rendus obligatoires par le Roi.

Signé à Bruxelles, le quinze octobre mil neuf cent septante-cinq

---

<sup>10</sup> Inséré par la convention collective de travail n° 25 bis du 19 décembre 2001 (article 2).

# ANNEXE 2 - UTILISATION D'INTERNET ET DES EMAILS<sup>11</sup>

---

## 1. Utilisation du courrier électronique

L'utilisation du courrier électronique est permise exclusivement dans un but professionnel. Exceptionnellement, l'employeur tolère l'usage de ce dernier à des fins privées, à condition que cet usage soit occasionnel, se déroule en dehors du temps de travail, n'entrave pas le bon fonctionnement de l'association et ne contrevienne pas aux dispositions légales, au contrat de travail ou au présent règlement de travail.

Si le travailleur fait usage de cette utilisation à titre privé il est tenu d'utiliser un compte de courriel distinct pour émettre et recevoir des courriels à caractère privé ou d'indiquer clairement, dans le sujet du message, que celui-ci a un caractère privé. Il doit également supprimer, dans le corps du message, toute mention relative à l'employeur et toute autre indication qui pourrait laisser croire à son destinataire que le message est rédigé par le travailleur dans le cadre de l'exercice de ses fonctions. De plus, il s'efforcera d'appliquer les mesures de prudence et de sécurité d'usage quant aux pièces jointes.

## 2. Utilisation d'Internet

Internet est mis à disposition des travailleurs à des fins professionnelles.

Les travailleurs doivent respecter les règles suivantes :

- L'utilisation d'Internet est permise dans un but professionnel. L'utilisation d'Internet à des fins privées est tolérée mais ne peut en aucun cas porter atteinte au bon fonctionnement du réseau et à la productivité de l'employé. Cette utilisation se fera en dehors du temps de travail;
- L'Internet ne peut être utilisé à des fins prohibées, décrites à l'article 3;
- L'employeur se réserve le droit de bloquer à tout moment et sans avertissement préalable l'accès aux sites dont il juge le contenu illégal, offensant ou inapproprié.

## 3. Activités prohibées

Il est strictement interdit d'utiliser le courrier électronique et Internet en vue de :

- La diffusion d'informations confidentielles relatives à l'employeur, à ses partenaires ou aux travailleurs en dehors du cadre professionnel;
- La diffusion et le téléchargement de données protégées par le droit de la propriété intellectuelle;
- La participation à une activité professionnelle annexe;

---

<sup>11</sup> Modèle largement inspiré du modèle de Frédéric Deschamps disponible sur le site [www.droitbelge.net](http://www.droitbelge.net). Lien direct : [www.droitbelge.be/contrats/reglement\\_concours\\_internet.pdf](http://www.droitbelge.be/contrats/reglement_concours_internet.pdf)

- L'envoi de messages ou la consultation de sites Internet dont le contenu est susceptible de porter atteinte à la dignité d'autrui, à caractères pornographique, révisionniste, discriminatoire, etc.;
- L'utilisation du courrier électronique ou d'Internet dans le cadre d'une activité illégale quelle qu'elle soit.

Cette énumération est non-limitative.

#### **4. Finalités du contrôle de l'utilisation des technologies en réseau**

Le respect de la vie privée des travailleurs sur le lieu de travail s'impose à l'employeur. Toutefois, dans le respect de la Loi du 8 décembre 1992 et de la CCT n°81, l'employeur peut contrôler l'usage des techniques de communication électronique en réseau.

Il peut procéder à ce contrôle dans les cas suivants :

- La prévention et la répression de faits illicites ou diffamatoires, de faits contraires aux bonnes mœurs ou susceptibles de porter atteinte à la dignité d'autrui;
- La protection des intérêts de l'association;
- La sécurité et le bon fonctionnement des systèmes informatiques en réseau;
- Le respect de la bonne foi des principes et règles d'utilisation des technologies en réseau.

L'employeur respecte le principe de proportionnalité dans la poursuite de ces finalités.

#### **5. Mesures de contrôle**

Mesures de contrôle de l'utilisation d'Internet : l'employeur maintient une liste générale des sites Internet consultés via le réseau (la durée et le moment des visites sont conservés). Cette liste ne fait pas mention de l'identité du travailleur. L'employeur évalue régulièrement cette liste.

. Sur base de certains indices, tels que la fréquence, le nombre, la taille, les annexes, etc. des messages électroniques, certaines mesures de contrôle pourront être prises par l'employeur dans le cadre de la poursuite des finalités décrites à l'article 4 ci-dessus.

Lorsque l'employeur présume l'utilisation anormale ou illicite du courrier électronique et d'Internet, il pourra procéder à l'identification des travailleurs concernés dans le respect de la procédure décrite ci-après.

#### **6. Mesures d'individualisation**

Par individualisation, on entend le traitement de données collectives lors d'un contrôle en vue de les attribuer à un travailleur identifié ou identifiable.

Individualisation directe

L'employeur peut procéder à une individualisation directe du travailleur lorsqu'il constate :

- la commission de faits illicites ou diffamatoires, de faits contraires aux bonnes mœurs ou susceptibles de porter atteinte à la dignité d'autrui;

- la violation des intérêts financiers et autres de l'association portant sur les données confidentielles;
- une menace à la sécurité et/ou au bon fonctionnement technique des systèmes informatiques en réseau, en ce compris les coûts y afférents et la protection physique des installations de l'association.

Le cas échéant, les sanctions appropriées seront prises à l'encontre de ce travailleur, moyennant son audition préalable.

Individualisation indirecte

Si l'employeur constate un manquement aux présentes directives, autres que celles décrites plus haut, l'employeur avertira l'ensemble des travailleurs par le biais du courrier électronique. En cas de récidive endéans les trois mois, l'employeur identifiera le travailleur qui s'en est rendu coupable.

Le cas échéant, les sanctions appropriées seront prises à l'encontre de ce travailleur, moyennant son audition préalable.

## **7. Droits du travailleur**

Le travailleur a le droit de prendre connaissance de toute information le concernant ayant fait l'objet d'un enregistrement par l'employeur. Il a le droit de recevoir une copie des données enregistrées le concernant dans un délai d'un mois après que la demande a été formulée auprès de l'employeur.

En cas d'inexactitude de données enregistrées, le travailleur a le droit d'obtenir la rectification des données concernées. Une demande écrite de modification doit être introduite et l'employeur y répondra dans le mois.

Le travailleur a le droit d'obtenir la suppression de toute donnée enregistrée le concernant qui, compte tenu des finalités poursuivies :

- est inexacte;
- dont l'enregistrement, la communication ou la conservation sont légalement interdits;
- a été conservée au-delà d'une période raisonnable, prenant fin un an après la fin des relations de travail entre les parties.

Dans le mois qui suit l'introduction de la demande écrite, l'employeur communiquera au travailleur la suite qui y a été donnée.

## **8. Personnes de contact**

Chaque travailleur peut s'adresser à la direction pour toute question concernant l'application de ces instructions et/ou prendre connaissance des informations enregistrées le concernant.

En cas de plainte concernant l'usage du courrier électronique et d'Internet, les travailleurs s'estimant victimes d'actes prohibés peuvent s'adresser au Conseil d'administration.



## ANNEXE 3 - HORAIRES

### *A - Horaires des travailleurs à temps plein :*

#### Grille n° 1 : Employés

**Régime de travail hebdomadaire: 5 jours - Durée hebdomadaire effective: 38 heures**

	Période du 1 <sup>er</sup> janvier au 31 décembre								
	Avant-midi				Après-midi				Durée de travail
	prestations		Pauses		prestations		Pauses		
	de	à	de	à	de	à	de	à	
Lundi	8h00	12h00	12h00	12h24	12h24	16h00			7h36
Mardi	8h00	12h00	12h00	12h24	12h24	16h00			7h36
Mercredi	8h00	12h00	12h00	12h24	12h24	16h00			7h36
Jeudi	8h00	12h00	12h00	12h24	12h24	16h00			7h36
Vendredi	8h00	12h00	12h00	12h24	12h24	16h00			7h36

#### Grille n° 2 : Employés

**Régime de travail hebdomadaire: 5 jours - Durée hebdomadaire effective: 38 heures**

	Période du 1 <sup>er</sup> janvier au 31 décembre								
	Avant-midi				Après-midi				Durée de travail
	prestations		Pauses		prestations		Pauses		
	de	à	de	à	de	à	de	à	
Lundi	9h00	13h00	13h00	13h24	13h24	17h00			7h36
Mardi	9h00	13h00	13h00	13h24	13h24	17h00			7h36
Mercredi	9h00	13h00	13h00	13h24	13h24	17h00			7h36
Jeudi	9h00	13h00	13h00	13h24	13h24	17h00			7h36
Vendredi	9h00	13h00	13h00	13h24	13h24	17h00			7h36

## 🔹 Grille n° 3 : Employés

**Régime de travail hebdomadaire: 5 jours - Durée hebdomadaire effective: 38 heures**

	Période du 1 <sup>er</sup> janvier au 31 décembre								
	Avant-midi				Après-midi				Durée de travail
	prestations		Pauses		prestations		Pauses		
	de	à	de	à	de	à	de	à	
Lundi	9h30	13h00	13h00	13h24	13h24	17h30			7h36
Mardi	9h30	13h00	13h00	13h24	13h24	17h30			7h36
Mercredi	9h30	13h00	13h00	13h24	13h24	17h30			7h36
Jeudi	9h30	13h00	13h00	13h24	13h24	17h30			7h36
Vendredi	9h30	13h00	13h00	13h24	13h24	17h30			7h36

### ***B - Horaires alternatifs : petite flexibilité ( art. 20bis loi 16 mars 1971)***

- 🔹 Régime hebdomadaire : réparti sur 5 jours de travail pour un temps plein
- 🔹 Heures à prester par semaine : 38 heures pour un temps plein
- 🔹 Heures à prester par jour : 7 heures 36
- 🔹 Commencement de la journée : entre 8h00 et 10h00
- 🔹 Présence obligatoire en matinée : entre 10h00 et 12h00
- 🔹 Pause de table : 15 minutes minimum à prendre entre 12h00 et 14h
- 🔹 Présence obligatoire l'après-midi : entre 14h et 16h00
- 🔹 Fin de la journée : entre 16h00 et 18h00

## ANNEXE 3BIS – HORAIRES FLOTTANTS

*Entrée en vigueur des nouvelles règles : 1er février 2017 Mise en œuvre du système d'horaires flottants par une convention collective de travail ou un règlement de travail.*

*Source : Loi du 5 mars 2017 sur le travail faisable et maniable, art. 68 à 75.*

### Annexe au règlement de travail

Les dispositions du RT doivent être complétées par une annexe au RT qui reprend l'ensemble des règles applicables en cas d'horaire flottant. Cette annexe fait partie intégrante du RT. L'utilisation d'un horaire flottant exige qu'au niveau de l'entreprise les modalités précises soient élaborées et décrites en détail.

	Période du 1er février au 31 juillet et du 1er août au 31 janvier										
	Avant-midi						Après-midi				de Durée travail
	Arrivée (flottante)		Plage fixe		Pause		Plage fixe		Départ (flottant)		
	de	à	de	à	de	à	de	à	de	à	
Lundi	08h00	10h00	10h00	12h00	12h00	14h00	14h00	16h00	16h00	18h00	
Mardi	08h00	10h00	10h00	12h00	12h00	14h00	14h00	16h00	16h00	18h00	
Mercredi	08h00	10h00	10h00	12h00	12h00	14h00	14h00	16h00	16h00	18h00	
Jeudi	08h00	10h00	10h00	12h00	12h00	14h00	14h00	16h00	16h00	18h00	
Vendredi	08h00	10h00	10h00	12h00	12h00	14h00	14h00	16h00	16h00	18h00	
Samedi											
Dimanche											

## ANNEXE 4 - JOURS FERIES

Avis à afficher avant le 15 décembre de l'année civile précédente.

Cet avis constitue une annexe au règlement de travail.

Les jours fériés pour l'année ..... sont les suivants :

<b>Jour</b>	<b>Date</b>	<b>Evénement</b>
....	1 <sup>er</sup> janvier	Nouvel An
Lundi		Lundi de Pâques
...	1 <sup>er</sup> mai	Fête du travail
Jeudi	...	Jeudi de l'Ascension
Lundi	...	Lundi de Pentecôte
...	21 juillet	Fête nationale
...	15 août	Assomption
...	27 septembre	Fête de la Communauté française
...	1 <sup>er</sup> novembre	Toussaint
...	11 novembre	Armistice
...	25 décembre	Noël

Jour(s) férié(s) coïncidant avec un jour habituel d'inactivité remplacé collectivement.

<b>Jour férié</b>		<b>Jour de remplacement</b>
	Remplacé par le	

Jour(s)r férié(s) coïncidant avec un jour habituel d'inactivité remplacé au choix du travailleur.

- ...  
- ...

Modalités d'application du repos compensatoire en cas d'occupation un jour férié :

(Voir article 13, § 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup> de la Loi du 1<sup>er</sup> janvier 1974 relative aux jours fériés.)

Fait à :

Le :

Signature de l'employeur :

## ANNEXE 5 - LISTE DES SITUATIONS DE PETITS CHOMAGES (AR 28-08-1963<sup>12</sup>)

<b>Motifs de l'absence</b>	<b>Durée de l'absence</b>
<b>Mariage du travailleur.</b>	<b>Deux jours</b> à choisir par le travailleur dans la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine suivante.
<b>Mariage d'un enfant</b> du travailleur ou du conjoint ou du 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.	<b>Le jour du mariage.</b>
<b>Ordination</b> ou entrée au couvent d'un enfant du travailleur, du conjoint ou du cohabitant légal, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur du travailleur.	<b>Le jour de la cérémonie.</b>
<b>Décès du conjoint</b> ou du cohabitant légal, d'un enfant du travailleur ou de son conjoint (ou du cohabitant légal), du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère, de la seconde femme du père du travailleur.	<b>Trois jours</b> à choisir dans la période qui va du décès au jour des funérailles.
<b>Décès d'un frère</b> , 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 <b>habitant chez le travailleur.</b>	<b>Deux jours</b> à choisir dans la période qui va du décès au jour des funérailles.
<b>Décès d'un frère</b> , 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 <b>n'habitant pas chez le travailleur.</b>	<b>Le jour des funérailles.</b>
<b>Communion solennelle</b> d'un enfant du travailleur ou de son conjoint.  Ou <b>Participation</b> d'un enfant du travailleur, du conjoint	<b>Le jour de l'événement</b> ou le jour habituel d'activité précédent ou suivant immédiatement l'événement si celui-ci coïncide avec un dimanche, un jour férié ou un jour habituel d'inactivité.

<sup>12</sup> AR 28 août 1963 relatif au maintien de la rémunération normale des ouvriers, des travailleurs domestiques, des employés et des travailleurs engagés pour le service des bâtiments de la navigation intérieure, pour les jours d'absence à l'occasion d'événement familiaux, ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiles ou de missions civiles, M.B., 11 sept. 1969.

ou de son cohabitant légal à la <b>fête de la jeunesse laïque</b> , là où elle est organisée.	
Réunion d'un <b>conseil de famille</b> convoqué par le juge de paix.	Le temps nécessaire avec un <b>maximum d'un jour</b> .
<b>Participation à un jury</b> , convocation comme témoin devant les tribunaux, ou comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail.	Le temps nécessaire avec un <b>maximum de 5 jours</b> .
<b>Assesseur d'un bureau principal ou d'un bureau unique de vote</b> , lors des élections législatives, provinciales et communales.	<b>Le temps nécessaire</b> .
<b>Assesseur</b> d'un des bureaux principaux lors de l'élection du <b>Parlement européen</b> .	Le temps nécessaire avec un <b>maximum de 5 jours</b> .
<b>Assesseur d'un bureau principal de dépouillement</b> , lors des élections législatives, provinciales et communales.	Le temps nécessaire avec un <b>maximum de 5 jours</b> .

# ANNEXE 6 - DUREES DE PREAVIS EN CAS DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

## Pour les travailleurs dont l'exécution du contrat de travail a débuté avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014

Le délai de préavis à respecter en cas de licenciement ou de démission de travailleurs dont le contrat de travail a pris cours avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014 est constitué en additionnant deux délais calculés comme suit :

- La **première partie** est calculée en fonction de l'ancienneté de service ininterrompue acquise au 31 décembre 2013.
- Et la **seconde partie** est calculée en fonction de l'ancienneté de service ininterrompue acquise à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014<sup>13</sup>.

### Première partie

→ Pour les ouvriers :

La première partie du préavis est calculée en fonction de l'ancienneté de service ininterrompue acquise au 31 décembre 2013 : les règles en vigueur au 31 décembre 2013 sont applicables et sont celles prévues par la Convention collective de travail n° 75 :

Ancienneté	Licenciement par l'employeur	Démission du travailleur
Moins de 6 mois	28 jours (4 semaines)	14 jours (2 semaines)
Entre 6 mois et 5 ans	35 jours (5 semaines)	14 jours (2 semaines)
Entre 5 et 10 ans	42 jours (6 semaines)	14 jours (2 semaines)
Entre 10 et 15 ans	56 jours (8 semaines)	14 jours (2 semaines)
Entre 15 et 20 ans	84 jours (12 semaines)	14 jours (2 semaines)
20 ans et plus	112 jours (16 semaines)	28 jours (4 semaines)

Ou pour les contrats ouvriers qui ont pris cours à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012 (Article 65/1 de la loi sur le contrat de travail abrogé par la loi du 26/12/2013):

Ancienneté	Licenciement par l'employeur	Démission du travailleur
Moins de 6 mois	28 jours	14 jours
Entre 6 mois et 5 ans	40 jours	14 jours
Entre 5 et 10 ans	48 jours	14 jours
Entre 10 et 15 ans	64 jours	14 jours
Entre 15 et 20 ans	97 jours	14 jours
20 ans et plus	129 jours	28 jours

<sup>13</sup> Loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement, M.B. : 31-12-2013, articles 67 à 70.

→ Pour les employés :

La première partie du préavis est calculée en fonction de l'ancienneté de service ininterrompue acquise au 31 décembre 2013 et tenu compte également du salaire annuel brut au 31 décembre 2013 qui opérerait une distinction entre les employés inférieurs et supérieurs.

#### 1) *Employés inférieurs (jusqu'à 32.254 EUR)*

▲ *Préavis notifié par l'employeur :*

→ 3 mois par tranche de 5 ans d'ancienneté entamée

▲ *Préavis notifié par l'employé :*

→ 1,5 mois jusqu'à 5 ans d'ancienneté

→ 3 mois à partir de 5 ans d'ancienneté

#### 2) *Employés supérieurs*

▲ *Préavis notifié par l'employeur :*

→ 1 mois par année d'ancienneté entamée, avec un minimum de 3 mois <sup>14</sup>

▲ *Préavis notifié par l'employé ayant gagné plus de 32.254 EUR mais moins de 64.508 EUR :*

→ 1,5 mois par période de 5 années d'ancienneté entamée avec un maximum de 4,5 mois

▲ *Préavis notifié par l'employé ayant gagné plus de 64.508 EUR:*

→ 1,5 mois par période de 5 années d'ancienneté entamée avec un maximum de 6 mois

### **Seconde partie**

La seconde partie est calculée en fonction de l'ancienneté de service ininterrompue acquise à partir du 1er janvier 2014 et est identique tant pour les ouvriers que pour les employés (principe du statut unique).

Le délai est déterminé selon les règles légales ou réglementaires applicables au moment de la notification du congé, soit comme pour les travailleurs dont l'exécution du contrat de travail a débuté à partir du 1er janvier 2014.

Pour le calcul de cette seconde partie, référez-vous aux explications ci-dessous concernant les travailleurs dont l'exécution du contrat de travail a débuté à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

### **Délai de préavis total**

On additionne les deux étapes précédentes. Le délai de préavis correspond à la somme des résultats.

En cas de démission d'un employé, le résultat de la deuxième étape n'est pas additionné à celui de la première étape lorsque le délai de préavis maximum est déjà atteint au 31 décembre 2013; soit:

---

<sup>14</sup> Attention! Pour les employés ayant gagné plus de 64.508 EUR, les délais de préavis à respecter par l'employeur peut être fixé par convention lors de l'entrée en service et ces clauses restent valables.



- 3 mois si la rémunération annuelle est inférieure à 32.254 EUR au 31 décembre 2013;
- 4,5 mois si la rémunération annuelle est supérieure à 32.254 EUR mais inférieure à 64.508 EUR au 31 décembre 2013;
- 6 mois si la rémunération annuelle dépasse 64.508 EUR au 31 décembre 2013.

Si le délai maximum n'est pas atteint dans la première étape, la deuxième étape doit être calculée et ajoutée au résultat de la première étape, mais la somme des deux premières étapes ne peut dépasser 13 semaines. On additionne donc bien les résultats des deux premières étapes mais le résultat est limité à 13 semaines maximum.

**Pour les travailleurs dont l'exécution du contrat de travail a débuté à partir du 1er janvier 2014 : ouvriers et employés**

Les préavis sont prévus par la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que les mesures d'accompagnement, qui modifie la loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail, M.B. du 31 décembre 2013. **De nouveaux délais s'appliquent aux préavis notifiés par l'employeur à partir du 1er mai 2018 cas de licenciement d'un travailleur au cours des 6 premiers mois de son engagement.**

→ En cas de licenciement

Ancienneté du travailleur	Délai de préavis avant le 1 <sup>er</sup> mai 2018	Délai de préavis après le 1 <sup>er</sup> mai 2018
< de 3 mois	2 semaines	1 semaine
3 mois < 4 mois	2 semaines	3 semaines
4 mois < 5 mois	4 semaines	4 semaines
5 mois < 6 mois	4 semaines	5 semaines
Trimestre 3	6 semaines	
Trimestre 4	7 semaines	
Trimestre 5	8 semaines	
Trimestre 6	9 semaines	
Trimestre 7	10 semaines	
Trimestre 8	11 semaines	
Année 2-3	12 semaines	
Année 3-4	13 semaines	
Année 4-5	15 semaines	
Année 5-6	18 semaines	
Année 6-7	21 semaines	
Année 7-8	24 semaines	
Année 8-9	27 semaines	
Année 9-10	30 semaines	
Année 10-11	33 semaines	
Année 11-12	36 semaines	
Année 12-13	39 semaines	
Année 13-14	42 semaines	

Année 14-15	45 semaines	
Année 15-16	48 semaines	
Année 16-17	51 semaines	
Année 17-18	54 semaines	
Année 18-19	57 semaines	
Année 19-20	60 semaines	
Année 20	62 semaines	
Année 21-22	63 semaines	
Année 22-23	64 semaines	
Année 23-24	65 semaines	
Etc.	Etc.	

➔ En cas de démission

Ancienneté du travailleur	Délai de préavis
Moins de 3 mois	1 semaine
De 3 mois à moins de 6 mois	2 semaines
De 6 mois à moins de 12 mois	3 semaines
De 12 mois à moins de 18 mois	4 semaines
De 18 mois à moins de 24 mois	5 semaines
De 2 ans à moins de 4 ans	6 semaines
De 4 ans à moins de 5 ans	7 semaines
De 5 ans à moins de 6 ans	9 semaines
De 6 ans à moins de 7 ans	10 semaines
De 8 ans d'ancienneté et plus	12 semaines
	13 semaines

➔ Contre-préavis :

Le travailleur auquel l'employeur a donné congé moyennant un délai de préavis peut, lorsqu'il a trouvé un autre emploi, résilier le contrat moyennant un préavis réduit.

Ancienneté du travailleur	Délai de préavis
Moins de 3 mois	1 semaine
De 3 mois à moins de 6 mois	2 semaines
De 6 mois à moins d'an	3 semaines
De un an d'ancienneté et plus	4 semaines

➔ Pour les contrats d'occupation d'étudiant

La loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail prévoit, en son article 130, des délais de rupture spécifiques pour le contrat d'occupation d'étudiant.

Lorsque la durée de l'engagement ne dépasse pas un mois, le délai de préavis à observer par l'employeur est de trois jours et celui à observer par l'étudiant d'un jour.

Ces délais sont fixés respectivement à sept jours et à trois jours lorsque la durée de l'engagement dépasse un mois.

# ANNEXE 7 – PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX AU TRAVAIL<sup>15</sup>

---

## Personnes de contact

Le **conseiller en prévention** aspects psychosociaux est le CESI (service externe de protection et de prévention). En cas d'indisponibilité du CPAP titulaire pour l'ACC, tous les CPAP de l'unité psychosociale du CESI sont susceptibles d'intervenir dans le respect des délais légaux.

## Mesures de prévention

Les autres mesures de prévention arrêtées après analyse des risques (et repris dans le plan global de prévention et dans le plan d'action annuel) sont:

- ➔ mesures matérielles et organisationnelles :
  - 💧 Attention particulière apportée au bruit sur le plateau (porte, conversations, bruit de rue,...) et aux ambiances thermiques et ventilation ;
  - 💧 Organisation du travail pour les tâches demandant de la concentration ;
  - 💧 Aménagement de temps de pause hors pause de midi (travail assis et sur écran) ;
  - 💧 Procédure d'évacuation à clarifier avec M-Village ;
  
- ➔ mesures concernant les obligations des membres de la ligne hiérarchique :
  - 💧 Tel qu'établi dans l'organigramme de l'association.
  
- ➔ mesures en matière de formation des travailleurs :
  - 💧 Inscriptions aux formations « catalogue » annoncées en réunion d'équipe ;
  - 💧 Communication des brochures « manutentions et charges » et « positionnement »
  
- ➔ mesures en matière d'information des travailleurs et des membres de la ligne hiérarchique :
  - 💧 Via les réunions d'équipe/note de procédures internes.
  
- ➔ mesures spécifiques de protection de certains travailleurs qui entrent en contact avec des tiers :
  - 💧 Néant
  
- ➔ mesures concernant les modalités de la procédure interne :
  - 💧 Néant

---

<sup>15</sup> Dont le stress, la violence et le harcèlement et sexuel au travail.

# ANNEXE 8 - RENSEIGNEMENTS GENERAUX

---

## Premiers soins et endroit où se trouve la boîte de secours

En cas d'accident sur le lieu de travail, une boîte de secours est tenue à la disposition du travailleur à l'endroit suivant : bureau 202, dans l'espace cuisine.

Les premiers soins seront donnés par : la secrétaire.

Les travailleurs pourront atteindre cette personne à l'endroit suivant : dans le secrétariat.

En cas de nécessité de transport d'une victime d'accident ou de malaise, il peut être utilement contacté :

- ▲ Urgences : 112
- ▲ Police : 101
- ▲ Centre Anti-poisons : 070/245.245
- ▲ TaxiVerts – 02/349.49.49

## Prévention et protection au travail

- ➔ Service interne de prévention et de protection au travail :

Madame Tatiana Haerlingen

Rue des Palais, 44 – bte 49

1030 Schaerbeek

02/223.09.98

- ➔ Service externe de prévention et de protection au travail :

CESI

En cas d'indisponibilité du CPAP titulaire pour l'ACC, tous les CPAP de l'unité psychosociale du CESI sont susceptibles d'intervenir dans le respect des délais légaux.

Avenue Konrad Adenauer, 8

1200 Bruxelles

02/771 00 25

[psychosocial@cesi.be](mailto:psychosocial@cesi.be)

## Personne de confiance

- ➔ Madame Axelle Risselin

Rue de la gare, 20

7910 Anvaing

069/34.33.00

[axelle@culturecollines.com](mailto:axelle@culturecollines.com)

## Inspection du travail

### → Contrôle des lois sociales :

Direction de Bruxelles  
Rue Ernest Blerot, 1  
1070 Bruxelles  
02/235.54.01  
cls.bruxelles@emploi.ibelgique.be

Heures d'ouverture :  
Lundi et vendredi de 9h à 12h.  
Mercredi de 9h à 16h30 sans interruption  
En dehors de ces heures : sur rendez-vous

### → Contrôle du bien-être au travail :

Direction de Bruxelles :  
Rue Ernest Blerot, 1  
1070 Bruxelles  
02/233.45.46  
cbe.bruxelles@emploi.belgique.be

Heures d'ouverture :  
Tous les jours ouvrables de 11h à 17h sans interruption.

### → Inspection sociale (SPF Sécurité sociale) :

Direction de Bruxelles :  
Finance Tower  
Boulevard du Jardin Botanique 50, boîte 100  
1000 Bruxelles  
02/528.65.49  
inspsocbruxelles@minsoc.fed.be

Heures d'ouverture :  
Du lundi au vendredi de 9h à 12h.

# TABLE DES MATIERES

IDENTIFICATION.....	1
CHAPITRE I : DISPOSITIONS GENERALES.....	<b>Erreur ! Signet non défini.</b>
Section 1 - Le règlement de travail.....	3
Section 2 - Champ d'application.....	3
Section 3 - Obligation des parties.....	3
Section 4 - Personnel de surveillance.....	5
Section 5 - Nature du travail convenu.....	5
Section 6 - Lieu de travail.....	5
Section 7 - Droit d'auteur.....	6
Section 8 - Le télétravail.....	6
CHAPITRE II : TEMPS DE TRAVAIL.....	8
Section 1 - Durée du travail.....	8
Section 2 - Le travail de nuit, dimanche et jours fériés.....	11
Section 3 – Compensations.....	11
Section 4 - Jours d'arrêt réguliers, intervalles de repos et pauses.....	12
Section 5 - Les horaires.....	12
Section 6 - Notification des horaires de travail.....	14
Section 7 - Respect des horaires.....	14
CHAPITRE III : REMUNERATION.....	14
CHAPITRE IV : INTERVENTION DE L'EMPLOYEUR DANS LES FRAIS DU TRAVAILLEUR.....	15
CHAPITRE V : VACANCES ANNUELLES ET JOURS DE REPOS.....	17
CHAPITRE VI : JOURS FÉRIÉS.....	18
CHAPITRE VII : CONGES DIVERS.....	19
Section 1 – Petits chômages.....	19
Section 2 – Raisons impérieuses.....	20
Section 3 – Naissance et adoption.....	21
Section 4 – Crédit-temps et congés thématiques.....	23
Section 5 – Le congé-éducation payé.....	24
CHAPITRE VIII : RETARD ET DEPART AVANT L'HEURE.....	24
CHAPITRE IX : INCAPACITE DE TRAVAIL.....	25
Section 1 – Maladie ou accident de la vie privée.....	25
Section 2 – Accident du travail ou sur le chemin du travail.....	26
CHAPITRE X : PENALITES ET RECOURS.....	27
CHAPITRE XI : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL.....	28
Section 1 - Dispositions générales.....	28
Section 2 – Contrat à durée indéterminée.....	28
Section 3 – Contrat à durée déterminée.....	29
Section 4 – Motifs graves.....	30
Section 5 – Rupture pour force majeure médicale.....	31
Section 6 - Travailleurs étudiants.....	31
CHAPITRE XII : BIEN ETRE AU TRAVAIL.....	32
CHAPITRE XII bis : POLITIQUE PREVENTIVE EN MATIERE D'ALCOOL ET DE DROGUES DANS L'ENTREPRISE.....	33
CHAPITRE XIII : PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX.....	33
Déclaration de principe.....	33
Définitions.....	34
Analyse des risques.....	34

Mesures de prévention.....	35
Procédures .....	35
Protection.....	40
Registre de faits de tiers.....	41
Sanctions .....	41
CHAPITRE XIV : RENSEIGNEMENTS GENERAUX .....	43
ENTREE EN VIGUEUR.....	45