

**RÈGLEMENT DE TRAVAIL**  
**POUR OUVRIERS EMBAUCHES PAR**  
**BUILD PARTNER SPRL**  
**RUE DU TILLEUL 351**  
**1140 EVERE**

**NETTOYAGE (121)**

**CONSTRUCTION (124)**

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

<b><i>DONNÉES DE BASE RELATIVES À L'ENTREPRISE</i></b> .....	<b>4</b>
COORDONNÉES .....	4
ORGANISMES .....	4
LA PRÉVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL .....	5
COORDONNÉES DES INSPECTIONS COMPÉTENTES .....	5
<b><i>DISPOSITIONS GÉNÉRALES</i></b> .....	<b>5</b>
<b><i>TITRE I ENGAGEMENT</i></b> .....	<b>6</b>
<b><i>TITRE II NATURE DU TRAVAIL</i></b> .....	<b>6</b>
<b><i>TITRE III LIEU DE TRAVAIL</i></b> .....	<b>6</b>
<b><i>TITRE IV TEMPS DE TRAVAIL ET JOURS DE REPOS RÉGULIERS</i></b> .....	<b>7</b>
<b>4.1. Temps de travail</b> .....	<b>7</b>
4.1.1 Généralités .....	7
4.1.2 Contrôle du temps de travail .....	7
4.1.3 Durée du travail .....	7
4.1.4 Horaires de travail .....	7
<b>4.2 Jours d'arrêt régulier du travail</b> .....	<b>8</b>
4.2.1 Les dimanches .....	8
4.2.2 Les jours fériés légaux .....	8
4.2.3 Les vacances annuelles .....	9
<b><i>TITRE V INTERRUPTION DE TRAVAIL</i></b> .....	<b>10</b>
<b>5.1 Absences</b> .....	<b>10</b>
<b>5.2 Arrivée tardive</b> .....	<b>10</b>
<b>5.3 Interruption anticipée du travail</b> .....	<b>10</b>
<b>5.4 Incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident</b> .....	<b>10</b>
<b>5.5 Accidents de travail ou survenus sur le chemin du travail</b> .....	<b>11</b>
<b><i>TITRE VI RÉMUNÉRATION</i></b> .....	<b>12</b>
<b>6.1 Mode de rémunération</b> .....	<b>12</b>
<b>6.2 Périodes de paie</b> .....	<b>12</b>
<b>6.3 Frais propres à l'employeur</b> .....	<b>12</b>
<b><i>TITRE VII FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL</i></b> .....	<b>13</b>
<b>7.1 Notification du préavis</b> .....	<b>13</b>
<b>7.2 Fin du contrat conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini</b> .....	<b>13</b>
<b>7.3 Fin du contrat conclu pour une durée indéterminée</b> .....	<b>13</b>
<b>7.4 Fin de contrat pour motifs graves</b> .....	<b>13</b>
<b>7.5. Rémunération due et documents à délivrer</b> .....	<b>14</b>
<b><i>TITRE VIII OBLIGATIONS INCOMBANT AU TRAVAILLEUR</i></b> .....	<b>15</b>
<b>8.1 Concurrence déloyale</b> .....	<b>15</b>
<b>8.2 Responsabilité</b> .....	<b>15</b>

<i>TITRE IX MANQUEMENTS ET DISCIPLINE GÉNÉRALE</i> .....	15
<i>TITRE X PRESCRIPTIONS GÉNÉRALES EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ ET D'HYGIÈNE</i> .....	17
<i>TITRE XI SANCTIONS ET PÉNALITÉS</i> .....	20
<i>TITRE XII DISPOSITIONS DIVERSES ET ANNEXES</i> .....	21
<i>TITRE XIII DISPOSITIONS FINALES</i> .....	21
<i>Annexe 1 - Horaires de travail</i> .....	22
<i>Annexe 2 - Convention collective de travail n°25 du 15 octobre 1975 sur l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins</i> .....	23
<i>Annexe 3 - Vidéosurveillance sur le lieu de travail</i> .....	29
<i>Annexe 4 - Politique préventive en matière d'alcool et de drogues : mesures concrètes</i> .....	29

# DONNÉES DE BASE RELATIVES À L'ENTREPRISE

## COORDONNÉES

Adresse du siège social : **BUILD PARTNER SPRL**  
**RUE DU TILLEUL, 351**  
**1140 EVERE**

Adresse du siège d'exploitation : **BUILD PARTNER SPRL**  
**RUE DU TILLEUL, 351**  
**1140 EVERE**

Numéro de téléphone : **02/2427499**  
Numéro de fax : **02/2427490**  
Site web : **info@buildpartner.be**

Activité : **TRAVAUX DE PRÉPARATION DES SITES**

Commission(s) paritaire(s) à laquelle (auxquelles) ressortit l'employeur :  
**12400000000 CONSTRUCTION**  
**12100000000 ENTREPRISES DE NETTOYAGE ET DE DÉSINFECTION**

Numéro d'immatriculation à l'O.N.S.S. : **024-066 - 1375750-02**

## ORGANISMES

**N° d'affiliation :**

.....

Secrétariat Social d'employeurs :  
**GROUP S - SECRÉTARIAT SOCIAL a.s.b.l.** **100810**  
**AVENUE FONSNY, 40 - 1060 ST GILLES (BRUXELLES)**

Caisse d'allocations familiales :  
**GROUP S , CAISSE ALLOC. FAMILIALES** **078586**  
**AVENUE FONSNY, 40 - 1060 SAINT-GILLES**

Compagnie d'assurances ou Caisse commune pour accidents de travail :  
**AG INSURANCE** (Police n°) :  
**BOULEVARD EMILE JACQMAIN, 53 - 1000 BRUXELLES** **03/971850078**

Caisse de vacances (seulement pour ouvriers) :  
**CAIS.NAT.PAT.CONGES PAYE , IND.BATIM.& TRAV.PUBLICS** **1375750**  
**BOULEVARD POINCARÉ, 78 - 1060 SAINT-GILLES**

Service externe pour la prévention et la protection au travail :

**MENSURA ASBL  
PLACE DU SAMEDI, 1 - 1000 BRUXELLES**

## LA PRÉVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL

a) Nom et coordonnées du(des) conseiller(s) en prévention :

**CELIK YUSUF, Directeur 0473.17.43.75 - 02.242.74.99**

b) L'endroit où peu(ven)t être contactée(s) la (les) personne(s) désigné(e)s pour donner les premiers soins :

toute personne sur place prend contact au plus tôt avec les secours.

c) La (les) boîte(s) de secours exigée(s) par le Code sur le bien-être au travail se trouve(nt) :

Boite de secours disponible sur tous les chantiers en cours.

Au siège social dans la remise.

## COORDONNÉES DES INSPECTIONS COMPÉTENTES

***SPF EMPLOI – CONTRÔLE DES LOIS SOCIALES :***

**DIRECTION BRUXELLES**

**RUE ERNEST BLEROT, 1 - 1070 BRUXELLES**

***SPF SÉCURITÉ SOCIALE :***

**REGION BXL CAPITALE**

**BD DU JARDIN BOTANIQUE, 50 BTE 110 - 1000 BRUXELLES**

***SPF EMPLOI – CONTRÔLE DU BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL :***

**BRUXELLES**

**RUE ERNEST BLEROT, 1 - 1070 BRUXELLES**

## **DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

### **Article 1**

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

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

### **Article 2**

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

## **TITRE I ENGAGEMENT**

### **Article 3**

Chaque travailleur doit exécuter le travail pour lequel il a été engagé avec soin, probité et conscience dans les temps, au lieu et dans les conditions convenues.

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

### **Article 4**

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

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

Les travailleurs effectueront leurs prestations exclusivement pour le compte de l'employeur. Ils s'engagent expressément à ne pas travailler pour leur propre compte ni pour le compte de tiers. De même ils s'interdisent d'effectuer quel qu'activité que ce soit sans l'autorisation écrite préalable de l'employeur.

## **TITRE II NATURE DU TRAVAIL**

### **Article 5**

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

### **Article 6**

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

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

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

## **TITRE III LIEU DE TRAVAIL**

### **Article 7**

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

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

## **TITRE IV TEMPS DE TRAVAIL ET JOURS DE REPOS RÉGULIERS**

### **4.1. Temps de travail**

#### ***4.1.1 Généralités***

##### **Article 8**

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

##### **Article 9**

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

#### ***4.1.2 Contrôle du temps de travail***

##### **Article 10**

Les modalités du contrôle de présence sont fixées comme suit :

**Tableau papier à compléter avec les jours et heures de prestations et à remettre au bureau à la fin de chaque mois.**

##### **Article 11**

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

#### ***1.3 Durée du travail***

##### **Article 12**

CP 124 : La durée de travail normale des ouvriers est en moyenne de 38 heures par semaine. La durée de travail hebdomadaire effective est par contre de 40 heures. La moyenne de 38 heures par semaine est réalisée par l'octroi de douze jours de repos compensatoire par an, à prendre de manière collective à six dates fixées par arrêté royal et à six dates fixées par convention collective conclue au sein de la Commission paritaire de la Construction. Le salaire afférent à ces jours de repos compensatoire est payé par le fonds de sécurité d'existence.

CP 121 : 37 heures/semaine

##### **Article 13**

Le temps de travail à prester par semaine pour chaque travailleur **à temps partiel** est précisé dans le contrat de travail individuel.

#### ***4.1.4 Horaires de travail***

##### **Article 14**

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

## **4.2 Jours d'arrêt régulier du travail**

### **Article 15**

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

- a) les samedis;
- b) les dimanches;
- c) les jours fériés légaux;
- d) les jours de vacances annuelles légales;
- e) les jours non-prestés qui comptent comme jours de repos compensatoires en application de la loi du 16 mars 1971 sur le travail;
- f) les jours de repos fixés au niveau sectoriel (p.ex. congé d'ancienneté);

#### ***4.2.1 Les dimanches***

### **Article 16**

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

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

#### ***4.2.2 Les jours fériés légaux***

### **Article 17**

Sans préjudice des dispositions légales en vigueur pour les travailleurs occupés à temps partiel, la rémunération normale est garantie aux travailleurs à temps plein avec un horaire fixe ainsi qu'un horaire variable, pour les 10 jours fériés légaux suivants :

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

En ce qui concerne les jours fériés coïncidant avec un dimanche ou un jour habituel d'inactivité, le jour de remplacement sera soit fixé au niveau sectoriel, soit, à défaut, par le Conseil d'entreprise, soit, à défaut, par accord avec la délégation syndicale, soit, à défaut, par accord entre l'employeur et l'ensemble des travailleurs, soit, à défaut, de commun accord entre l'employeur et chacun des travailleurs.

A défaut d'une telle décision ou convention, le jour férié sera remplacé par le premier jour d'activité normal qui suit le jour férié dans l'entreprise.

L'employeur fera mention des jours fériés de l'année suivante ainsi que des jours de remplacement (ou de la possibilité laissée aux travailleurs individuellement de trouver un accord avec l'employeur pour la fixation des jours de remplacement) dans un avis. Une copie de cet avis est annexée au règlement de travail.

Avant le 15 décembre de l'année précédente, l'employeur affichera l'avis susmentionné.

### **Article 18**

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

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

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

#### **4.2.3 Les vacances annuelles**

##### **Article 19**

La durée et les modalités d'octroi des vacances annuelles sont réglées par les lois coordonnées relatives aux vacances annuelles et par leurs arrêtés d'exécution.

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

##### **Article 20 Vacances collectives**

Lorsque les jours de vacances sont fixés (entièrement ou partiellement) collectivement, les dates sont communiquées annuellement au personnel par l'affichage d'un avis dans les locaux de l'entreprise au plus tard le 31 décembre de l'année précédant les vacances et par la remise d'une copie de cet avis à chaque travailleur. Une copie de cet avis devra également être annexée au règlement de travail.

##### **Article 21 Vacances individuelles**

Les jours de vacances individuelles sont fixés de commun accord entre le travailleur et l'employeur. A cet effet, les travailleurs devront introduire une demande écrite 4 **semaines** à l'avance.

Les travailleurs s'interdisent de réserver des vacances tant que leurs demandes ne sont pas approuvées.

## **TITRE V INTERRUPTION DE TRAVAIL**

### **Article 22**

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

### **5.1 Absences**

#### **Article 23**

Toute absence de quelque durée qu'elle soit doit faire l'objet d'une demande préalable auprès de **Celik Yusuf directeur**.

Le travailleur doit joindre à cette demande les justificatifs nécessaires afin de permettre la vérification du bien-fondé du motif de l'absence (petit chômage, etc.).

Si, pour une raison valable, le travailleur ne peut prévoir son absence, il veillera à prévenir l'employeur dans les plus bref délais et au plus tard dans les **deux jours ouvrables**.

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

### **5.2 Arrivée tardive**

#### **Article 24**

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

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

### **5.3 Interruption anticipée du travail**

#### **Article 25**

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

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

### **5.4 Incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident**

#### **Article 26**

En cas d'incapacité de travail due à une maladie ou un accident, le travailleur avertira ou fera avertir immédiatement et au plus tard dans l'heure suivant le commencement normal de la journée de travail, l'employeur ou son délégué par téléphone ou par tout autre moyen disponible.

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

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

Lorsqu'il y a une nouvelle incapacité de travail dans les 14 jours qui suivent l'incapacité précédente (rechute), l'attestation médicale doit également mentionner si l'incapacité est due à une autre cause. Si cette mention n'est pas reprise sur l'attestation médicale, il est présumé que les deux incapacités de travail sont dues à la même maladie ou accident de travail.

#### **Article 27**

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

Le travailleur doit en tout cas communiquer à son employeur l'endroit où il est joignable pendant son incapacité de travail (domicile ou lieu de séjour/convalescence).

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

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

### **5.5 Accidents de travail ou survenus sur le chemin du travail**

#### **Article 28**

Tout travailleur qui se blesse au travail, ne fut-ce que légèrement, doit immédiatement prévenir son chef hiérarchique du lieu du travail ou son employeur. Concernant la dispense des premiers soins et l'emplacement de la boîte de secours : voir données de base relatives à l'entreprise.

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

#### **Article 29**

La victime a le libre choix du médecin, du pharmacien et du service hospitalier, sauf lorsque l'employeur a organisé un service médical agréé ou s'est affilié auprès d'un service médical externe.

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

## **TITRE VI RÉMUNÉRATION**

### **6.1 Mode de rémunération**

#### **Article 30**

Sauf dispositions contraires, la rémunération de base des ouvriers est déterminée sur une base horaire. Tout autre mode de rémunération est établi par écrit dans une convention de travail individuelle ou collective.

Les salaires doivent être égaux aux salaires minimums prévus par les conventions collectives du travail relatives aux conditions de salaire et de travail conclues au sein de la Commission Paritaire de la Construction.

### **6.2 Périodes de paie**

#### **Article 31**

Le paiement des rémunérations a lieu par banque ou compte chèque postal.

Pour les ouvriers le paiement des rémunérations a lieu durant 7<sup>ème</sup> jour ouvrable suivant la période de paye avec paiement d'une avance le 25 du mois.

#### **Article 32**

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

Le paiement de la main à la main a lieu pendant les heures de travail au siège social.

A chaque paie, l'employeur remettra au travailleur le décompte de sa rémunération prescrit par la loi. En ce qui concerne le paiement de l'avance sur salaire aucun décompte de salaire ne sera remis.

#### **Article 33**

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

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

#### **Article 34**

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

### **6.3 Frais propres à l'employeur**

#### **Article 35**

Le remboursement des frais de déplacements et des frais propres à l'employeur ne pourra se faire que sur production de justificatifs et uniquement s'il est certain que l'employeur est tenu à ce remboursement. Le remboursement sera effectué en même temps que le paiement du salaire afférant à la période suivant la date à laquelle les justificatifs ont été transmis à l'employeur.

## **TITRE VII FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL**

### **7.1 Notification du préavis**

#### **Article 36**

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

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

### **7.2 Fin du contrat conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini**

#### **Article 37**

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

Si le contrat a été conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini, 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.

Par dérogation aux dispositions du paragraphe 1er, lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée ou 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 d'un délai de préavis qui aurait dû être respecté si le contrat avait été conclu sans terme.

La partie qui résilie le contrat, visé au premier alinéa, avant l'expiration du terme, durant la première moitié de la durée convenue du contrat et sans que la période de six mois ne soit dépassée, sans motif grave et sans respecter le délai de préavis au premier alinéa, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération correspondant soit à la durée du préavis déterminée au premier alinéa, soit à la partie de ce délai restant à courir.

### **7.3 Fin du contrat conclu pour une durée indéterminée**

#### **Article 38**

Les contrats de travail pour ouvriers peuvent être résiliés moyennant le respect des dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

### **7.4 Fin de contrat pour motifs graves**

#### **Article 39**

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

Est considéré comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible la poursuite de toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur (article 35 de la loi du 3 juillet 1978).

#### **Article 40**

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

- un acte de dol lors de la conclusion du contrat par la production de faux certificats ou documents, ou de fausses déclarations;
- toute acte d'insubordination grave ou acte d'improbité, voie de faits ou injures graves à l'égard de ses chefs, du personnel de l'entreprise ou d'un tiers client;
- tout dommage fait sciemment au matériel, aux bâtiments ou installations de l'entreprise ou appartenant à des membres du personnel;
- le non-respect des consignes élémentaires de sécurité;
- toute atteinte portée à des membres du personnel pendant la durée de son contrat;
- les arrivées tardives répétées sans justifications valables après avertissement;
- le non-respect répété de l'horaire de travail convenu, après avertissement formel;
- absences injustifiées répétées après avertissement;
- la falsification de certificats médicaux;
- concurrence déloyale et communication à des tiers de données couvertes par le secret professionnel;
- le vol;
- la participation à la création d'une firme concurrente ou à l'exécution de ses activités;
- tous faits contraires aux bonnes mœurs;
- les actes de harcèlement sexuel;
- les actes de harcèlement moral;
- l'utilisation impropre de ressources informatiques (internet, email) après avertissement;
- la participation du travailleur à des activités pendant la période d'incapacité de travail lorsque la nature de ces activités prouve que le travailleur n'est pas en incapacité de travail car il pourrait effectuer son travail normalement ou encore lorsque les activités sont de nature à retarder la guérison.

Cette liste est donnée à titre d'exemple et n'est pas exhaustive.

#### **Article 41**

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

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

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

### **7.5. Rémunération due et documents à délivrer**

#### **Article 42**

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

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

## **TITRE VIII OBLIGATIONS INCOMBANT AU TRAVAILLEUR**

### **8.1 Concurrence déloyale**

#### **Article 43**

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

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

### **8.2 Responsabilité**

#### **Article 44**

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

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

## **TITRE IX MANQUEMENTS ET DISCIPLINE GÉNÉRALE**

#### **Article 45**

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

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

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

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

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

#### **Article 46**

L'employeur et ses représentants s'interdisent :

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

#### **Article 47**

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

#### **Article 48**

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

Les membres du personnel ne peuvent pas:

- entrer dans les locaux de l'entreprise en état d'ivresse, apporter dans l'entreprise des boissons alcoolisées,
- état d'ébriété au travail
- se quereller, tenir des propos ou avoir des attitudes contraires à la décence, se livrer à des travaux personnels sur les lieux de travail, durant les heures de travail;
- fumer dans l'entreprise sauf le cas échéant dans le local destinée à cet usage;
- manquer de respect au personnel dirigeant, aux collègues ainsi qu'aux personnes étrangères à l'entreprise;
- emporter hors des lieux de travail des documents, objets ou fournitures appartenant à l'entreprise;
- faire entrer dans les locaux non prévus pour le public des personnes étrangères à l'entreprise sans l'assentiment du chef de la sécurité, sauf les personnes autorisées dans le cadre des inspections sociales.

Celui ou celle qui fait entrer des personnes dans l'entreprise sans respecter les consignes de sécurité et de sûreté le fait sous sa pleine et entière responsabilité et dégage explicitement et sans réserve l'employeur de toute responsabilité civile et/ou pénale;

- utiliser non conformément aux directives, sauf en cas d'urgence, le téléphone, le fax, l'e-mail ou les services postaux de l'entreprise à des fins personnelles;
- introduire et diffuser des imprimés et tracts sans autorisation;
- se livrer à des collectes sans autorisation;
- vendre des objets dans les locaux de l'entreprise sans autorisation préalable de l'employeur;
- lire sur le lieu de travail et durant les heures de travail des imprimés, des journaux ou des livres autres que pour des raisons professionnelles;
- écouter de la musique sur le lieu de travail (en utilisant une radio, un lecteur CD, ou un autre appareil personnel). Les membres du personnel qui ne respectent pas cette disposition, risquent de payer des droits d'auteur au Sabam;
- quitter ou arrêter le travail en cours sans motif valable ou sans autorisation de son supérieur;
- rester dans les bureaux et les locaux de l'entreprise après l'heure fixée pour le départ (sous réserve de dispositions particulières);
- divulguer des secrets ou des procédés professionnels;
- accepter des gratifications de quelque nature qu'elles soient;
- détériorer des biens meubles ou immeubles de la société;
- introduire des animaux dans l'entreprise;
- montrer, afficher ou diffuser des images attentatoires à la dignité de toute personne;
- exercer une activité comme indépendant ou salarié dont le travailleur sait ou devrait savoir que cela a ou peut avoir un impact sur son activité professionnelle dans cette entreprise, sauf avertissement et accord de l'employeur.

## TITRE X PRESCRIPTIONS GÉNÉRALES EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ ET D'HYGIÈNE

### Article 49

Les travailleurs prêteront l'attention nécessaire à leur sécurité personnelle et à celle de leurs compagnons de travail. A cette fin, l'employeur ou ses délégués recevront les plaintes des travailleurs selon les formes prescrites par les dispositions légales en la matière.

Les travailleurs devront avertir les membres du comité pour la prévention et la protection au travail, ou, à défaut, les membres de la délégation syndicale, ou, à défaut, l'employeur ou ses représentants, de tout danger qu'ils constatent aux marchandises, matériaux et matériel dont ils disposent. L'employeur est tenu d'examiner ces plaintes avec la délégation syndicale là où elle existe, et de prendre les mesures nécessaires. En attendant qu'il soit statué sur ces plaintes, il est défendu au travailleur de se servir des matériaux ou du matériel jugés par lui défectueux ou de rester dans une situation dangereuse pour lui.

### Article 50

L'employeur ou ses délégués sont tenus :

- a) d'observer les dispositions du Code sur le bien-être au travail en ce qui concerne la prévention et la protection au travail, et plus spécialement de n'utiliser que des moyens individuels de protection qui répondent aux normes de sécurité et de les maintenir en bon état;
- b) d'observer strictement les recommandations en matière de prévention et de protection faites par les services compétents chargés de la prévention et de la protection au travail;
- c) de faire exécuter les travaux dans les conditions de sécurité et de santé nécessaires;
- d) d'informer les travailleurs des mesures à prendre en matière de prévention et de protection, plus précisément avant de leur faire effectuer des travaux qui présentent des risques d'accidents et/ou de maladies professionnelles;
- e) de prendre immédiatement les mesures pouvant écarter les dangers imminents.

### Article 51 Protection contre la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail

#### 1. Déclaration de principe

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

#### 2. Définitions

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

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

Par **harcèlement sexuel** au travail on entend tout comportement non désiré verbal, non verbal ou corporel à connotation sexuelle, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. *Par exemple : regards qui déshabillent, remarques grossières et embarrassantes, invitations gênantes, exposition de photos pornographiques, gestes déplacés...*

### **3. Mesures**

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

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

### **4. Désignation du conseiller en prévention**

A été chargé de donner aux victimes de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail, accueil, aide et appui :

- le conseiller en prévention Mensura SEPPT 025497100

### **5. Procédure interne de traitement des plaintes**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le travailleur peut également s'adresser aux **fonctionnaires chargés de la surveillance** du Contrôle du bien-être au travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

En cas d'échec de l'intervention de l'inspection, ces services de Contrôle peuvent dresser un procès-verbal qui est transmis à l'auditorat du travail.

Toute personne (travailleur, employeur, tiers) qui estime être l'objet de violence ou de harcèlement sur le lieu de travail, peut aussi directement déposer plainte auprès de l'auditeur du travail.

Toute personne (travailleur, employeur, tiers) qui estime être l'objet de violence ou de harcèlement sur le lieu de travail, peut également introduire directement une demande auprès du tribunal du travail.

## **6. Sanctions**

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

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

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

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

## **TITRE XI SANCTIONS ET PÉNALITÉS**

### **Article 53**

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

- l'avertissement oral;
- l'avertissement écrit;
- une mise à pied disciplinaire avec privation de rémunération pour une durée de 1 à 3 jours ouvrables.

### **Article 54**

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

Si la pénalité consiste en une amende et si celle-ci est retenue sur la rémunération, le montant total des amendes infligées par jour ne peut dépasser le cinquième de la rémunération journalière due à chaque paie en espèces, après déduction des cotisations de sécurité sociale.

### **Article 55**

Les travailleurs qui ont une réclamation à formuler ou des observations et contestations à présenter au sujet des pénalités qui leur ont été notifiées peuvent introduire un recours auprès Mr. Celik Yusuf, Directeur, qui statuera dans un délai de 10 jours après avoir écouté l'ensemble des parties.

## **TITRE XII DISPOSITIONS DIVERSES ET ANNEXES**

### **Article 56**

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

### **Article 57**

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

- Annexe 1 : horaires de travail
- Annexe 2 : convention collective n° 25 du 15 octobre 1975 sur l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins
  
- Annexe 3 : vidéosurveillance sur le lieu de travail
  
- Annexe 4 : politique préventive en matière d'alcool et de drogues : mesures concrètes

## **TITRE XIII DISPOSITIONS FINALES**

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

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

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

Le présent règlement de travail est entré en vigueur le <@...>.....

Date <@...>.....

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

Signature de l'employeur

## Annexe 1 - Horaires de travail

### Horaires pour les ouvriers occupés à TEMPS PLEIN dans cp 124

Les temps de repos repris ci-dessous ne sont pas rémunérés.

	Matin				Après-midi			
	heures de travail		temps de repos		heures de travail		temps de repos	
	De	À	De	à	De	à	de	à
Lundi	7	12	12	12.30	12.30	15.30		
Mardi	7	12	12	12.30	12.30	15.30		
Mercredi	7	12	12	12.30	12.30	15.30		
Jeudi	7	12	12	12.30	12.30	15.30		
Vendredi	7	12	12	12.30	12.30	15.30		
Samedi								
Dimanche								

### Horaires pour les ouvriers occupés à TEMPS PLEIN dans cp 121

	Matin				Après-midi			
	heures de travail		temps de repos		heures de travail		temps de repos	
	De	À	De	à	De	à	de	à
Lundi	7	12	12	12.30	12.30	15.30		
Mardi	7	12	12	12.30	12.30	15.30		
Mercredi	7	12	12	12.30	12.30	15.30		
Jeudi	7	12	12	12.30	12.30	15.30		
Vendredi	7	12	12	12.30	12.30			
Samedi								
Dimanche								

### Horaires pour les ouvriers occupés à MI-TEMPS dans cp 121

	Matin				Après-midi			
	heures de travail		temps de repos		heures de travail		temps de repos	
	De	À	De	à	De	à	de	à
Lundi	7	11						
Mardi	7	11						
Mercredi	7	1						
Jeudi	7	11.30						
Vendredi	7	10						
Samedi								
Dimanche								

## **Annexe 2 - Convention collective de travail n°25 du 15 octobre 1975 sur l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins**

(Rendue obligatoire par l'arrêté royal du 9 décembre 1975, paru au Moniteur belge du 25 décembre 1975).  
Modifiée par la CCT n°25 bis du 19 décembre 2001 (rendue obligatoire par l'arrêté royal du 4 février 2002, paru au Moniteur belge du 12 mars 2002) et par la CCT n° 25 ter du 9 juillet 2008 (rendue obligatoire par l'A.R. du 28.09.2008 – M.B. du 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 suivantes ...

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>1</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**

#### **Article 3**

---

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

[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>2</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.

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 œuvre.

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

---

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

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 œuvre 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 œuvre du financement du régime.]<sup>3</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

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>4</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] sera informée des travaux de cette commission<sup>5</sup>

---

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

<sup>4</sup> Inséré par la convention collective de travail n° 25 bis du 19 décembre 2001 (article 1).

<sup>5</sup> Modification du commentaire (Décision du Conseil du 9 juillet 2008).

[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>6</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 modifier unilatéralement les conditions de travail, sauf pour des motifs étrangers à cette plainte ou à cette action

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

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

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

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

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

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

---

<sup>6</sup> Nouveau commentaire (Décision du Conseil du 19 décembre 2001).

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.]  
7

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

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

### CHAPITRE V - DISPOSITIONS OBLIGATOIRES

#### Article 10

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

[Les parties signataires s'engagent de surcroît à prendre les dispositions nécessaires afin que les commissions paritaires soient informées du rôle de la commission spécialisée de composition paritaire, prévu à l'article 6, troisième alinéa de la présente convention, en matière de systèmes d'évaluation des fonctions, neutres sur le plan du sexe]<sup>8</sup>.

## **Commentaire**

---

<sup>7</sup> Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 25 ter du 9 juillet 2008 (article 5).

<sup>8</sup> Inséré par la convention collective de travail n° 25 bis du 19 décembre 2001 (article 2).

[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>9</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.

x      x      x

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>9</sup> Nouveau commentaire (Décision du Conseil du 19 décembre 2001).

### **Annexe 3 - Vidéosurveillance sur le lieu de travail**

Il est fait usage d'un système de surveillance par caméras sur le lieu de travail conformément la CCT n° 68 du 16 juin 1998 relative à la protection de la vie privée des travailleurs à l'égard de la surveillance par caméras sur le lieu de travail.

L'application de la surveillance par caméras tient compte de l'équilibre entre les impératifs de bon fonctionnement de l'entreprise et le respect de la vie privée des travailleurs.

#### **Article 1 - Définition**

On considère comme surveillance par caméras « *tout système de surveillance comportant une ou plusieurs caméras et visant à surveiller certains endroits ou certaines activités sur le lieu de travail à partir d'un point qui s'en trouve géographiquement éloigné dans le but ou non de conserver les images dont il assure la collecte et la transmission* ».

#### **Article 2 - Finalités**

Les finalités de la surveillance par caméras sont les suivantes:

- la protection des biens de l'entreprise

La surveillance par caméras est adéquate, pertinente et non excessive au regard des finalités poursuivies.

#### **Article 3 – Placement des caméras**

2 caméras au total, seront installées aux emplacements suivants:

À l'entrée du bureau à l'extérieur dans la rue et dans le bureau.

#### **Article 4 – Périodes de fonctionnement des caméras<sup>10</sup>**

La surveillance par caméras est permanente: 24 heures sur 24.

#### **Article 5 – Traitement et archivage des images**

Les images collectées par caméras seront enregistrées et conservées pendant maximum 2 semaines.

### **Annexe 4 - Politique préventive en matière d'alcool et de drogues : mesures concrètes**

#### **TOLERANCE ZERO EN MATIERE D'ALCOOL ET DE DROGUE EN AUCUN CAS**

##### **1. Points de départ et objectifs**

---

<sup>10</sup> Biffer la mention inutile.

La mise en œuvre d'une politique visant à promouvoir le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail est un élément intégré de la politique générale de l'Entreprise. Une politique préventive en matière d'alcool et de drogues en fait partie.

En effet, la consommation d'alcool ou de drogues liée au travail est l'un des facteurs qui peut influencer négativement la sécurité, la santé et le bien-être des travailleurs et de leur entourage. En outre, cela peut également avoir un impact négatif sur la productivité et la qualité du travail et détériorer l'image de marque de l'"Entreprise".

La politique préventive en matière d'alcool et de drogues vise le dysfonctionnement au travail dû à la consommation d'alcool ou de drogues, à prévenir celui-ci et à y remédier collectivement pour l'ensemble des travailleurs et des autres personnes présentes sur le lieu du travail par la réalisation des actions et des objectifs primaires suivants<sup>11</sup>:

- conscientiser par le biais des canaux appropriés et permettre d'aborder la problématique au sein de notre entreprise;
- éviter que la consommation sociale se transforme en consommation problématique;
- éviter la consommation préalable au travail ou pendant celui-ci, qui pourrait entraîner un dysfonctionnement;
- veiller à la détection la plus rapide possible des situations problématiques, avec une attention particulière pour le rôle déterminant de la ligne hiérarchique dans ce cadre;
- déterminer les procédures qui doivent être suivies en cas de constatation d'un dysfonctionnement au travail dû à une éventuelle consommation d'alcool ou de drogues ou en cas de constatation d'une transgression de ces règles;
- déterminer la méthode de travail et la procédure qui doivent être suivies en cas de constatation d'une incapacité de travailler d'un travailleur, en ce qui concerne le transport de l'intéressé chez lui, son accompagnement et le règlement des dépenses;
- permettre l'application de tests de dépistage d'alcool ou de drogues en déterminant, en concertation, les conditions limitatives, les procédures et la méthode de travail pour ce faire;
- prévoir des sanctions appropriées dans le règlement de travail;
- si nécessaire, motiver à, et réaliser, un changement de comportement à l'égard de la consommation d'alcool et de drogues;
- prévoir un accueil et un accompagnement adéquats des consommateurs problématiques, en concertation avec le(s) service(s) de prévention et le secteur curatif. Un entretien informel avec la personne de confiance est possible à tout moment, de la même manière que celle qui est prévue dans le règlement de travail en cas de comportement abusif ;
- ...

Les objectifs et actions susmentionnés s'appliquent à tous les travailleurs, visiteurs, clients et travailleurs d'entreprises extérieures au sein de notre entreprise.

La mise en œuvre de ces points de départ et objectifs est une responsabilité partagée de la direction et des travailleurs. On attend de chacun, dans les limites des tâches et responsabilités qui lui sont confiées, qu'il ou elle collabore à la réalisation de ces objectifs et actions. Par conséquent, chacun recevra l'information, la formation et les moyens qui lui sont nécessaires pour être à la hauteur de ces tâches et responsabilités.

## **2. Mesures concrètes**

---

<sup>11</sup> Supprimer et/ou compléter les actions et objectifs énumérés en fonction de la politique poursuivie.

Les mesures concrètes suivantes seront prises en vue de la réalisation des points de départ et objectifs fixés ci-dessus<sup>12</sup>:

2.1. Mesures concrètes en rapport avec la disponibilité d'alcool et de drogues au travail:

L'alcool et les drogues ne peuvent pas être disponibles au travail

2.2. Mesures concrètes en rapport avec le fait d'apporter de l'alcool et des drogues dans l'entreprise:

- interdiction d'apporter de l'alcool ou des drogues dans l'entreprise;

2.3. Les mesures concrètes en rapport avec la consommation d'alcool ou de drogues pendant les heures liées au travail, c'est-à-dire les heures qui précèdent (immédiatement) le travail, y compris les pauses de midi, les occasions spéciales au travail et sur le chemin du travail:

- il est interdit de consommer de l'alcool ou des drogues pendant les heures liées au travail;

2.4. Procédure à suivre en cas de dysfonctionnement dû à la consommation d'alcool ou de drogues:

**- Procédure en cas de problèmes de fonctionnement dus à un abus aigu d'alcool ou de drogues<sup>13</sup>**

<p><b>constatation claire d'une incapacité de travailler</b> (signaux, comportement)</p> <p>intervention rapide nécessaire (sécurité)</p> <p>éloignement du lieu de travail <input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><b>le dirigeant</b> a un entretien avec l'intéressé peu de temps après l'incident</p>	
<p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p><b>évènement unique</b></p>	<p><input type="checkbox"/></p> <p><b>en cas de répétition de l'évènement</b></p>
<p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p>régularisation de l'absence - au moyen d'un certificat médical - en prenant un jour de congé</p>	<p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p>voir procédure en cas d'abus chronique</p>

**- Procédure en cas de problèmes de fonctionnement dus à un abus chronique d'alcool ou de drogues<sup>14</sup>:**

<sup>12</sup> Supprimer et/ou compléter les actions concrètes en fonction de la politique poursuivie.

<sup>13</sup> Ce processus peut être affiné en fonction de la politique mise en place.

<sup>14</sup> Ce processus peut être affiné en fonction de la politique mise en place.

<p><b>le dirigeant</b> constate le dysfonctionnement d'un travailleur (période déterminée avec des prestations déficientes, absentéisme accru, problèmes avec des collègues, etc...)</p> <p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p><b>le dirigeant</b> confronte le travailleur avec les problèmes de fonctionnement sur la base de faits concrets et objectifs</p> <p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p><b>le dirigeant:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- met le travailleur face à un choix: amélioration du fonctionnement ou sanction;</li> <li>- prévoit une évaluation à court terme;</li> <li>- suit l'intéressé de près jusqu'à l'évaluation;</li> <li>- conseille de prendre contact avec un intervenant intern<sup>15</sup> ou extern à l'entreprise;</li> <li>- informe l'intervenant de l'entreprise du conseil donné.</li> </ul> <p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p><b>évaluation au terme de la période convenue</b></p>	
<p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p><b>amélioration du fonctionnement</b> (avec ou sans l'aide d'un intervenant)</p> <p>cessation progressive du suivi</p>	<p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p><b>pas d'amélioration du fonctionnement</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- une sanction (la moins lourde cf. règlement de travail) est appliquée</li> <li>- le dirigeant conseille encore une fois d'avoir recours à une assistance</li> <li>- la volonté de traitement est un élément positif</li> <li>- le dirigeant propose une nouvelle date d'évaluation</li> </ul>
<p><input type="checkbox"/></p> <p><b>deuxième évaluation</b> au terme de la période convenue</p>	
<p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p><b>amélioration du fonctionnement</b></p> <p>cessation progressive du suivi</p>	<p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p><b>Pas d'amélioration du fonctionnement</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- une sanction est appliquée (graduelle)</li> <li>- le dirigeant conseille encore une fois d'avoir recours à une assistance</li> </ul>

- Autres procédures: ...

2.5. Procédure à appliquer pour le transport du travailleur à son domicile suite à la constatation d'une incapacité de travail due à l'abus d'alcool ou de drogues :

- le travailleur en question sera rentrer à son domicile avec un taxi à ses propres frais;

2.6. Procédure pour le secours et la guidance adéquate en cas d'abus d'alcool ou de drogues, en concertation avec les services de prévention et le secteur des soins:

<sup>15</sup> Médecin de travail, conseiller en prévention en charge du psycho-sociale, assistant social, autre personne de confiance.

- un entretien informel avec la personne de confiance peut avoir lieu à tout moment et conformément à ce qui est prévu par le règlement de travail en cas de comportement déviant;
- autres procédures: ...

## 2.7. Participation des travailleurs à des tests de dépistage d'alcool ou de drogues:

- Les tests suivants seront appliqués afin de dépister la consommation d'alcool ou de drogues qui donnent lieu ou non à des dysfonctionnements au travail:
  - le test d'haleine;
  - l'installation d'un alcoolock;
  - des test psychomoteurs;
  - autres: ...
- Les travailleurs suivants seront soumis aux tests mentionnés ci-dessus:
  - l'ensemble des travailleurs de l'entreprise;
  - uniquement les catégories de travailleurs suivantes de l'entreprise<sup>16</sup>: ...
- L'application de ces tests répond aux règles suivantes:
  - Le travailleur donne son consentement par écrit avant d'appliquer le test. Les tests seront appliqués par la personne compétente et pendant la période précisée ci-après. Les tests seront effectués en présence d'un témoin. Lorsque le test est positif, le travailleur intéressé peut demander un nouveau test. Lorsque le test révèle un (ou deux) résultat(s) positif(s), le travailleur est censé ne pas être capable de travailler. Lorsque le test positif est suivi d'un test négatif, le travailleur peut reprendre le travail.
  - Autres: ....
- La constatation d'un résultat positif donnera lieu aux mesures suivantes:
  - si possible il sera confié au travailleur une autre fonction ou un autre travail;
  - le travailleur sera éloigné immédiatement et temporairement de son lieu de travail avec perte de salaire;
  - en cas d'abus aigu ou chronique d'alcool ou de drogues, les procédures mentionnées ci-dessus seront appliquées;

---

<sup>16</sup> Ouvriers, employés, délégués commerciaux, chauffeurs, personnel chargé des ventes, les travailleurs qui occupent une fonction de sécurité ou de vigilance ainsi que les personnes concernées par la réglementation concernant la surveillance de la santé des travailleurs, ...