

Règlement de travail

Solidarité Socialiste – F.C.& D. Asbl
Rue Coenraets 68, 1060 Bruxelles
N° de dépôt à l'Inspection des lois sociales :
Lieu de travail : Bruxelles.
Nature de l'activité : Coopération au développement
Commission paritaire compétente : 329.02
Affiliation à l'ONSS : 362-1119617-64
Numéro d'entreprise : 0432.624.255

Présentation de Solidarité Socialiste – F.C.& D. Asbl

Solidarité Socialiste – F.C.& D. Asbl est une organisation non gouvernementale de coopération au développement liée au mouvement socialiste. A ce titre elle maintient des relations privilégiées avec les organisations qui en font partie et mène avec elles des actions dirigées vers leur public spécifique.

Fidèle à ses origines, Solidarité Socialiste – F.C.& D. Asbl défend les valeurs de solidarité, de liberté et d'égalité. Acteur du mouvement social européen et inspiré par son histoire, Solidarité Socialiste se prononce en faveur d'un développement basé sur la démocratie et la justice sociales. Contre la logique destructrice du système marchand, Solidarité Socialiste promeut une mondialisation juste et solidaire qui tend vers l'égalité sociale. Au plan international, cette solidarité doit aussi bien s'exprimer entre les peuples et communautés qu'entre les différents groupes sociaux, entre les femmes et les hommes en particulier, et entre les générations.

Solidarité Socialiste – F.C.& D. Asbl défend une approche globale et systémique du développement qui prend en compte les dimensions politique, sociale, environnementale, économique, genre, culturelle et technique. Pour atteindre ses objectifs, Solidarité Socialiste – F.C.& D se dote d'une structure professionnelle chargée de mettre en œuvre la politique de solidarité internationale définie par ses instances en matière de partenariat Sud et Nord, de financement, d'éducation et de plaidoyer. L'équipe est placée sous la responsabilité du Comité directeur engagé par le Bureau exécutif et qui leur rend compte.

L'employeur reconnaît l'implication humaine et professionnelle directe des travailleurs dans la mise en œuvre de la politique de l'association. Il leur reconnaît un droit d'information et de concertation dans l'élaboration et l'opérationnalisation des actions de l'association et met en place les moyens d'exercer cette implication.

Chapitre I : Généralités

Article 1

§ 1 : Le présent règlement de travail est établi conformément à la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail. Les cas non prévus par le présent règlement sont réglés par les dispositions légales et réglementaires ou, à défaut, par l'usage en la matière.

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

Article 2

§ 1 : Le présent règlement de travail détermine les conditions de travail du personnel de l'association. Il 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.

§ 2 : Pour l'application du présent règlement de travail, on entend par employeur, Solidarité Socialiste – F.C.& D. Asbl représentée par son Conseil d'administration. Celui-ci est lui-même représenté auprès du personnel par les directeurs de l'association.

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

Article 3

§ 1 : L'employeur et le travailleur sont liés par les dispositions contenues dans ce règlement de travail et s'engagent à les respecter.

§ 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 collègues.

Article 4

§ 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.

§ 2. L'employeur a l'obligation : voir annexe n° 1

- d'observer la plus grande discrétion quant aux données à caractère personnel dont il aurait eu connaissance ;
- de payer la rémunération aux conditions légales ou contractuelles et prévues dans le présent règlement ;
- de faire connaître ses décisions par communication verbale ou écrite ou par affichage.

Article 5

§ 1 : Le personnel de surveillance détient une partie de l'autorité de l'employeur. Ils sont responsables de la bonne marche du travail et de l'observation des conditions de travail en vigueur.

§ 2 : Le personnel de surveillance sont représentés dans l'association par les directeurs (trices) et par le (la) gestionnaire des ressources humaines.

Article 6

Le personnel de surveillance est notamment responsable :

- Du contrôle des présences. C'est lui (elle) que l'on prévient en cas de retard et départ avant l'heure, d'incapacité de travail ou de congés divers ;
- De l'organisation des horaires ;
- Du respect des mesures prises dans l'entreprise ou imposées pour la sécurité et l'hygiène du personnel.

Article 7

§ 1 : Tout travailleur doit obéissance et respect à toute personne ayant, à titre quelconque, autorité sur le lieu de travail.

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

§ 3 : 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.

Article 8

§ 1 : Chaque travailleur doit exécuter le travail relatif à la fonction pour laquelle il a été engagé dans le respect des missions et tâches prévues par la description de la fonction du travailleur. Néanmoins, à titre exceptionnel, il ne peut pas refuser d'exécuter temporairement un autre travail correspondant à ses possibilités physiques et mentales et à ses compétences professionnelles, lorsque l'employeur fait appel à lui afin de pourvoir à la bonne marche de l'association. Le travailleur conserve le droit à sa rémunération normale.

§ 2 : Toutefois, si une évolution significative et durable des tâches et/ou des responsabilités se confirmait, en accord avec le travailleur, elle serait constatée par écrit dans un avenant au contrat de travail.

Article 9

§ 1 : Eu égard à l'activité spécifique de l'association, le travailleur devra effectuer ses prestations au(x) lieu(x) défini(s) 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.

Article 10

En plus des directives données par le chef direct ou par tout autre responsable, les travailleurs sont obligés, en ce qui concerne la sécurité :

- d'utiliser tous les moyens de protection individuelle qui sont exigés lors de l'exécution de leur travail, selon les directives données. Si de tels moyens de protection ne sont pas spontanément mis à leur disposition, les travailleurs doivent les demander avant de commencer leur travail ;
- de signaler immédiatement tout danger qui met en péril la sécurité et, s'il le faut, de prendre eux-mêmes les premières mesures ;
- de remettre à leur chef immédiat tout matériel qui est en mauvais état ou de le mettre au courant sans délais des défauts.

Article 11

§ 1 : L'employeur fournit à chaque travailleur, sauf s'il existe une convention individuelle contraire, les outils, appareils et matériaux nécessaires. Les prescriptions concernant leur distribution et leur restitution sont communiquées aux travailleurs intéressés.

§ 2 : Chaque travailleur est responsable de l'emploi et de l'entretien des équipements, accessoires, instruments, machines, bâtiments, installations et tout autre bien mis à disposition. En cas de dommages causés à l'entreprise par le travailleur, des indemnités ou dommages et intérêts pourront lui être réclamés, en cas de dol, de faute lourde ou de faute légère présentant un caractère habituel.

Article 12

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

§ 2 : Les prescriptions légales en matière de bien-être au travail à prendre en considération dans l'association sont communiquées aux travailleurs, chaque fois que cela est nécessaire, au moyen d'annexes au présent règlement.

Chapitre II. Temps de travail

Article 13

En vertu de la CCT du 31 mars 1999 de la Commission paritaire 329 relative à la durée du temps de travail et ses modalités, la durée hebdomadaire normale de travail est fixée dans le secteur socioculturel à 38 heures.

Article 14

La durée hebdomadaire de travail contractuelle appliquée dans l'association est fixée à 37h30 pour un temps plein (18h45 pour un mi-temps). La semaine de travail est comprise du lundi au vendredi. Les jours d'arrêt régulier sont le samedi et le dimanche.

Article 15

§ 1 : En vertu de l'Arrêté royal du 16 juin 1999 et sous les conditions fixées par la convention collective de travail du 25 octobre 1999 de la Commission paritaire 329, il peut être dérogé aux limites légales de la durée du travail tel que fixées dans la loi sur le travail du 16 mars 1971. L'horaire du travailleur peut s'étendre jusqu'à 11 heures par jour et 50 heures par semaine et prévoir des prestations de nuit, le dimanche et les jours fériés.

§ 2 : En contrepartie, les travailleurs concernés ont droit à une compensation. Celle-ci est octroyée pour les heures prestées au-delà de 9 heures par jour et 40 heures semaine, un dimanche, la nuit ou un jour férié. Elle est accordée en repos compensatoire selon modalités prévues dans le règlement d'ordre intérieur.

Tel que prévu par la CCT susmentionnée, à titre provisoire et tant que les moyens disponibles dans le secteur sont insuffisants, ces compensations sont plafonnées, par travailleur et par an, à 6 jours.

§ 3 : Les repos compensatoires/récupérations doivent être pris dans les 6 mois qui suivent la prestation.

§ 4 : En application aux articles 3 § 3,4 et 5 de l'Arrêté royal du 16 juin 1999, Solidarité Socialiste converti le sursalaire en repos compensatoire.

Article 16

§ 1 : Les différents horaires de travail des travailleurs à temps plein et à temps partiel applicables dans l'association sont repris dans l'annexe n°2.

§ 2 : La durée hebdomadaire de travail et l'horaire de travail des travailleurs à temps plein et à temps partiel sont également fixés dans le contrat de travail et ses avenants.

Article 17

Les travailleurs de Solidarité Socialiste bénéficient d'un système d'horaire flexible. Les heures de départ et d'arrivée indiquées dans les grilles horaires qui leur sont appliquées peuvent fluctuer, dans la mesure où l'ensemble des conditions suivantes sont remplies :

- les plages fixes pendant lesquelles les travailleurs doivent être présents sont respectées. Ces plages s'étendent de 7h30 à 18h30 (hors pause de midi) ;
- la pause de midi est comprise entre 30 et 60 minutes. Elle doit être prise entre midi et 13h30 ;
- la durée hebdomadaire du travail est respectée ;
- cela s'accorde avec les programmes de travail au sein de l'asbl, entre autres avec une permanence qui doit être assurée de 9h00 à 17h00, du lundi au vendredi, tout au long de l'année.

Article 18

§ 1 : Occasionnellement, le personnel peut être amené à effectuer en complément des prestations en soirée ou le week-end, notamment pour les événements suivants : les réunions de l'Assemblée Générale et du Conseil d'Administration, les journées d'étude, les missions à l'étranger, la campagne 11.11.11, événements phares de l'association et la rédaction des Plans d'Action.

§ 2 : Les horaires habituels sont alors remplacés par d'autres horaires.

§ 3: Exceptionnellement, un travailleur peut être occupé un jour férié/dimanche dans le cadre d'un horaire alternatif. Dans ce cas, le travailleur a droit à une compensation / récupération de 120 % pour les heures prestées un dimanche, jour férié ou toute heure inconfortable.

Article 19

Les travailleurs à temps plein ou à temps partiel qui, dans le cadre de leur travail reçoivent des demandes de formation ou d'animation à effectuer en dehors des limites de leur horaire de travail, soumettent au plus vite à l'employeur la demande de formation ou d'animation ainsi qu'une proposition d'horaire alternatif. Cette proposition d'horaire alternatif doit être approuvée par un des Directeurs de l'association selon l'organigramme et ce, dans la mesure du possible, le vendredi qui précède la semaine concernée.

Article 20

§ 1 : En cas de mission à l'étranger, du lundi au vendredi, l'horaire alternatif de travail comportera 7 heures 30 par jour.

§ 2 : Si au cours d'une mission à l'étranger le travailleur est amené à travailler sur place les jours habituels d'inactivité de l'Asbl, il a droit à un repos compensatoire / récupération équivalent au nombre de ces journées, à prendre au cours des 6 mois qui suivent la période de référence concernée.

Article 21

§ 1 : Les employés sont tenus d'introduire auprès du service du personnel une proposition de date pour la prise de récupération / repos compensatoire et ce, au minimum 24h avant la prise de récupération / repos compensatoires. Cette demande est soumise à la vérification par le service du personnel et à l'approbation et la signature d'un des Directeurs de l'association selon l'organigramme. Ils tiendront compte des éléments suivants :

- Les récupérations seront prises de façon à ne pas porter préjudice au travail ;
- Toutes les récupérations / repos compensatoires relatifs à des prestations effectuées avant le 31 août doivent être planifiés entre le 1^{er} septembre et le 28/29 février sous peine d'être perdus. De même, toutes les récupérations / repos compensatoires relatifs à des prestations effectuées avant le 28/29 février doivent être planifiés entre le 1^{er} mars et le 31 août sous peine d'être perdus ;
- Le travailleur ne peut accumuler plus de 65 heures de récupérations / repos compensatoires à planifier au cours de la période de référence qui court du 1^{er} septembre au 28/29 février et au cours de la période qui court du 1^{er} mars au 31 août.

§ 2 : Le service du personnel tient à disposition de chacun un « tableau des récupérations » qui reprend les heures de récupération prises et à prendre au cours de la période de référence.

Article 22

En cas de déplacement (missions), à l'extérieur de l'agglomération bruxelloise uniquement, le trajet aller et retour entre le domicile du travailleur et ce lieu est compris dans le temps de travail.

Article 23

§ 1 : La participation, en dehors des heures de travail, des membres du personnel aux manifestations politiques dont l'ONG est signataire est libre et n'est donc pas considérée comme des prestations donnant droit le cas échéant à des récupérations.

§ 2 : Les rendez-vous d'ordre médical ont lieu en dehors de l'horaire de travail.

§ 3 : Si un rendez-vous médical est impossible en dehors de l'horaire, le travailleur peut, avec accord de l'employeur, déroger à cette règle. Dans ce cas, le temps pris pour la visite et pour le trajet aller-retour n'est pas comptabilisé comme temps de travail.

Chapitre III : Jours fériés et vacances annuelles

Article 24

§ 1 : Conformément aux prescriptions légales, les membres du personnel bénéficient de dix jours de repos rémunérés par an qui doivent être affichés avant le 1^{er} décembre de l'année qui précède.

Il s'agit des jours fériés suivants :

- 1^{er} janvier, Nouvel An
- Lundi de Pâques
- 1^{er} mai, Fête du travail
- Jeudi de l'Ascension
- Lundi de Pentecôte
- 21 juillet, Fête Nationale
- 15 août, Assomption
- 1^{er} novembre, Toussaint
- 11 novembre, Armistice
- 25 décembre, Noël

§ 2 : Le 27 septembre, fête de la Communauté Wallonie-Bruxelles, est un jour de congé payé extra-légal. (voir annexe n°11)

Article 25

§1 : Le travailleur à temps partiel a droit au jour férié uniquement s'il coïncide avec un jour habituel de travail.

Article 26

La durée des vacances annuelles ainsi que les modalités d'attribution de ces vacances se font tel qu'il est prévu dans les lois coordonnées relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés et dans l'Arrêté Royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

Article 27

§ 1 : La durée des vacances de l'année civile en cours est fonction du nombre de jours ou de mois prestés durant l'année civile précédente dans l'association et/ou, le cas échéant, chez l'employeur précédent.

§ 2 : La durée des vacances annuelles pour une occupation à temps plein sur un régime de 5 jours par semaine pour une année complète est de 20 jours (150 heures). La durée des vacances annuelles des travailleurs à temps partiel est calculée au prorata des heures prestées.

§ 3 : Conformément à l'Art 17 bis des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés du 28 juin 1961 et son arrêté royal d'exécution du 19 juin 2012, le travailleur qui se trouve ou en début de reprises d'activités peut aussi prétendre à des jours de vacances pour l'année en cours. Ces jours de vacances

supplémentaires dites « européennes » peuvent être prises 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'Art 17 bis des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés du 28 juin 1971 et par son AR d'exécution du 19 juin 2012.

Article 28

§1 : La durée des vacances annuelles est augmentée d'un jour par cinq années accomplies d'ancienneté au sein de l'association et/ou, le cas échéant, chez un autre employeur.

§2 : Pour les travailleurs à temps partiel, cette augmentation de la durée des vacances annuelles est calculée au prorata des heures prestées.

Article 29

§ 1 : Les bureaux sont fermés entre Noël et Nouvel An, c'est à dire les 26, 27, 28, 29, 30 et 31 décembre.

§ 2 : Les jours fériés qui coïncident avec un dimanche ou un jour habituel d'inactivité de l'association, seront obligatoirement remplacés par les jours habituels d'activité situés les 26, 27, 28, 29, 30 ou 31 décembre.

§ 3 : Ces journées des 26, 27, 28, 29, 30 et 31 décembre comprennent donc :

- D'éventuels jours habituels d'inactivité de l'association (au minimum un samedi ou un dimanche compris dans ces journées et au maximum un samedi et un dimanche) ;
- Des remplacements de jours fériés qui coïncident avec un jour habituel d'inactivité de l'association ;
- Un solde d'une ou plusieurs journées, sachant que ce solde variera chaque année. Ce nombre variable de journées est alors considéré comme un congé extra-légal accordé par l'employeur.

§ 4 : Les dates fixées de la fermeture collective seront communiquées aux travailleurs par le biais du tableau d'affichage, d'une note de service ou de tout autre moyen de communication habituellement utilisé au sein de l'association. Ces dates doivent être communiquées avant le 15 décembre de chaque année pour l'année suivante. (voir annexe n°10)

Article 30

La détermination des dates et de l'étalement des vacances annuelles se fait individuellement.

Article 31

§ 1 : Les dates des vacances individuelles sont fixées de commun accord entre l'employeur et le travailleur compte tenu des nécessités de l'association. Dans tous les cas, l'accord préalable de l'employeur est requis.

§ 2 : Pour ce faire, le travailleur fait une demande préalable à l'employeur dans un délai de minimum 20 jours ouvrables avant les dates de vacances souhaitées de plus d'une semaine.

Article 32

Les récupérations / repos compensatoires et les congés payés ne peuvent être pris par période de plus de 5 semaines consécutives, sauf cas exceptionnel. Le travailleur concerné fera une demande auprès de l'employeur.

Chapitre IV. Congés divers

Petits chômages

Article 33

§ 1 : Le travailleur a le droit de s'absenter de son travail avec maintien de sa rémunération à l'occasion d'événements 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 ». Ils sont renseignés dans l'annexe n°4.

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

Article 34

§ 1 : Ce type d'absence doit être porté à la connaissance de l'employeur préalablement ou, en cas d'impossibilité, dans les plus brefs délais. Le congé doit être autorisé par l'employeur.

§ 2 : Le congé doit être utilisé aux fins pour lesquelles il est accordé. L'employeur est en droit de demander un document justifiant l'absence, sauf lorsque cette justification est matériellement impossible.

Raisons impérieuses

Article 35

§ 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, considérées comme raisons impérieuses :

- Les accidents, maladie, hospitalisation d'une personne habitant sous le même toit que le travailleur ;
- Les dommages matériels importants aux biens du travailleur ;
- 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 36

§ 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. Le congé doit être autorisé par 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.

Naissance et adoption

Article 37

§ 1 : A la naissance d'un enfant, la mère bénéficie d'un congé de maternité et le père d'un congé de paternité.

§ 2 : Lors de l'adoption d'un enfant, le travailleur a le droit de s'absenter de son travail.

Article 38

§ 1 : Le congé de maternité comporte 2 périodes :

- un congé prénatal (en principe de 6 semaines ou 8 semaines pour naissances multiples dont 7 jours obligatoires qui précèdent l'accouchement)
- un congé postnatal qui comprend les 9 semaines qui suivent l'accouchement plus les semaines non prises du congé prénatal.

§ 2 : 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.

§ 3 : 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.

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

Article 39

§ 1 : Le congé de paternité est de 10 jours. Ces jours sont à choisir dans les 4 mois à dater du jour de l'accouchement. Ces jours peuvent être pris de manière échelonnée.

§ 2 : Le travailleur qui souhaite faire usage de ce droit avertit l'employeur conformément à la procédure prévue. Pendant les 3 premiers jours d'absence, le travailleur bénéficie du maintien de sa rémunération à charge de l'employeur ; les 7 jours restants sont à charge de la mutuelle du travailleur.

Article 40

§ 1 : A l'occasion de l'adoption d'un enfant, le travailleur peut s'absenter 6 semaines ininterrompues si l'enfant adopté à moins de trois ans ou 4 semaines ininterrompues si l'enfant a plus de trois ans). Le congé doit prendre cours dans les deux mois qui suivent l'inscription de l'enfant dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de sa commune de résidence comme faisant partie de son ménage. 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. La durée du congé est doublée lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de plus de 66 % ou est atteint de certaines affections.

§ 2 : Le congé d'adoption prend fin lorsque l'enfant atteint l'âge de 8 ans.

§ 3 : Le travailleur qui souhaite faire usage de ce droit avertit l'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. Le travailleur bénéficie d'une indemnité payée par sa mutuelle.

Article 41

§ 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 7 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.

Crédits temps et congés thématiques

Article 42

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

Article 43

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 44

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.

Le congé éducation payé

Article 45

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

§ 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 V. La rémunération

Article 46

Le montant et les modalités de paiement sont indiqués dans le contrat de travail de chaque travailleur et sont fixés conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

Article 47

§ 1. La rémunération est calculée au mois.

§ 2. Le contrôle du temps de travail se fait par un registre électronique rempli par chaque travailleur.

Article 48

§ 1. La rémunération des travailleurs est versée par virement sur un compte bancaire ou postal.

Article 49

§ 1. Pour le personnel employé, la rémunération est payée une fois par mois, au plus tard le 30 du mois pour lequel la rémunération est due.

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

Article 50

Le texte de la CCT n° 25 du 15 octobre 1975 sur l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et travailleurs féminins figure en annexe n°1 du présent règlement.

Article 51

§ 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 aux dispositions prévues par la loi du 12 avril 1965 relative à la protection de la rémunération des travailleurs.

Article 52

Les saisies ou cessions de rémunérations 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.

Article 53

§1 : Les barèmes d'application dans l'association sont indexés selon les modalités définies par la CCT du 20/03/1997 de la CP 329 relative à la liaison des rémunérations à l'indice des prix à la consommation.

Ces barèmes suivent une logique d'augmentation « biennale » basée sur les années d'ancienneté au sein de Solidarité Socialiste.

Les 3 barèmes suivants sont d'application pour les travailleurs, en fonction de leur niveau d'étude :

- A : universitaire
- B : supérieur non universitaire
- C : secondaires supérieures

Le barème suivant est d'application pour les directeurs :

- D : directeur

Les grilles barémiques sont fournies à l'annexe n°7 du présent règlement.

§2 : Tout contrat concernant un stage d'immersion professionnelle est conclu pour une période minimale de 3 mois consécutifs avec une indemnité brute mensuelle déterminée par l'arrêté royal du 11 mars 2003.

Article 54

Le personnel salarié au siège bénéficie d'une prime de fin d'année et d'un chèque-repas par jour entamé. La valeur nominale du chèque repas ainsi que la part payée par l'employeur sont détaillées à l'annexe 3 du présent règlement. La prime de fin d'année est calculée sur base de la rémunération brute du mois de décembre de l'année en cours et au prorata des prestations de l'année écoulée. Cette prime est garantie.

Chapitre VI. Intervention de l'employeur dans les frais du travailleur

Article 55

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

Article 56

L'employeur intervient dans les frais de déplacement du personnel du domicile au lieu de travail en conformité avec ses obligations légales (CCT du 30 mars 2009 conclue au sein de la sous- Commission paritaire 329.02 du secteur socioculturel).

Les barèmes établis par cette CCT ne pourront jamais être inférieurs à ceux qui sont fixés par la CCT n° 19 sexies du CNT. (voir annexe n°6)

Article 57

§1 : Tous les déplacements en Belgique ou dans les pays limitrophes effectués dans le cadre professionnel sont dans la mesure du possible annoncés et indiqués dans la programmation mensuelle.

§ 2 : L'intervention de l'employeur dans les frais de déplacement encourus par le travailleur dans l'exercice de sa fonction et effectués avec véhicule privé est réglée telle que prévue à l'annexe n°6. Dans ce cas, l'employeur souscrit une assurance couverture dégâts matériels couvrant les véhicules privés utilisés dans le cadre professionnel (hors déplacements domicile – travail). Par extension, l'assurance couvre également les déplacements sur le « chemin du travail » si l'utilisation du véhicule privé est obligatoire pendant la journée pour effectuer un déplacement professionnel. La valeur maximale de cette couverture ainsi que la franchise sont renseignés à l'annexe 6bis du présent règlement. A cette fin, l'employé qui utilise un véhicule privé pour un déplacement professionnel s'engage à informer à l'avance l'employeur de la marque et de l'immatriculation du véhicule.

§3 : Pour tous les déplacements autres que chemin du travail, que ce soit par le véhicule privé (kilométrage effectué) ou tickets de train, tram, bus et métro achetés pour effectuer un déplacement pour le travail, sont à indiquer dans une note de frais, à se faire rembourser le dernier jour du mois.

Article 58

§ 1 : Les missions à l'étranger sont autorisées par la Direction et inscrites dans la programmation.

§ 2 : Les frais encourus par le travailleur lors des missions sont remboursés soit sur base des notes de frais rentrées par le travailleur, soit d'après un forfait journalier (per diem) couvrant les frais de logement, d'alimentation et de déplacement, le cas échéant de garde d'enfants. Ce forfait est calculé sur base de la grille annexée au présent règlement (annexe n°6).

Article 59

Outre ses obligations légales en matière d'assurances, l'employeur garantit pour le personnel en mission à l'étranger l'une des couvertures suivantes :

- Une assurance individuelle intégrale ;
- Une assurance collective accident de travail à l'étranger ;
- Une assurance de type "assistance aux personnes".

Chapitre VII. Obligations incombant aux travailleurs et interdictions diverses

Retard et départ avant l'heure et réunions à l'extérieur

Article 60

§ 1 : Sauf cas de force majeure, tout travailleur empêché d'arriver à l'heure prévue est tenu d'avertir aussitôt que possible l'employeur du motif de son retard et/ou de son absence ainsi que de sa durée probable.

§ 2 : Sauf cas de force majeure, tout travailleur souhaitant quitter son travail avant l'heure prévue est tenu d'avertir l'employeur du motif de son départ préalablement à l'heure normale de fin des activités.

§ 3 : Une arrivée tardive, une interruption de travail, un départ anticipé voulus par le travailleur sont subordonnés à l'autorisation préalable de l'employeur.

§ 4 : 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.

Article 61

L'employeur est tenu de savoir où se trouvent les membres de l'équipe pendant les heures de travail. Les employés en déplacement à l'extérieur doivent dès lors l'indiquer sur le tableau ad hoc/planning présence/calendrier outlook.

Article 62

Le travailleur s'engage au respect scrupuleux du secret professionnel. Il a l'obligation de s'abstenir, tant au cours du contrat qu'après la cessation de celui-ci, de divulguer à qui que ce soit ou d'utiliser à son profit personnel, directement ou indirectement, les contenus, méthodes, fichiers, particularités et autres questions confidentielles de l'association.

Article 63

§ 1 : Sont interdits pour tous les membres du personnel durant les heures de travail le travail personnel, et limitées les communications téléphoniques et télécopies personnelles locales.

§ 2 : Sont exclues sauf accord préalable ou en cas d'urgence les communications téléphoniques ou télécopies à l'étranger à usage personnel.

Article 64

Il est expressément interdit aux travailleurs d'accepter ou de se faire promettre rémunérations, cadeaux ou pots-de-vin en relation avec leurs activités professionnelles.

Article 65

Le travailleur ne peut se livrer ou coopérer à aucun acte de concurrence déloyale. Il consacre son activité professionnelle exclusivement à l'exécution du contrat de travail qui le lie à l'employeur. Il s'engage à ne travailler ni pour son propre compte, ni pour le compte de tiers, sans l'accord écrit et préalable de l'employeur. Toute collaboration, même occasionnelle, rémunérée ou non, au service d'une A.S.B.L., d'une entreprise publique ou privée ayant des activités semblables ou s'en rapprochant, autre que l'association, doit être portée préalablement à la connaissance de la direction.

Article 66

Il est défendu aux travailleurs (liste non exhaustive) :

- de fumer dans les locaux non prévus à cet effet ;
- d'introduire dans les locaux des personnes étrangères à l'objet social de l'asbl sans en avoir reçu l'autorisation ;
- d'introduire et/ou de consommer des boissons alcoolisées dans les bureaux, sauf lors d'événements organisés par l'association.

- Désobéissance aux ordres.
- Absences injustifiées.
- Retards répétés.
- Grossièreté à l'égard d'autres personnes dans les locaux.
- Imprudence grave.

Article 67

Le travailleur doit fournir à l'employeur tous les renseignements nécessaires 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.

Article 68

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

Chapitre VIII. Rupture du contrat de travail

Article 69

§ 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 n°11.

Article 70

§ 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.

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, sortissant 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, sortissant 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.)

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

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

Article 71

§ 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 à partir du 1er janvier 2014** 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 n° 11 : Préavis pour contrats conclus après le 1er janvier 2014).

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 paragraphes 1er 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.

Article 72

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

§ 2 : Par motif grave, (art.35 Loi 03/07/1978) on entend toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

Article 73

§ 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.

§ 4 : 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 non exhaustive :

- 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 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
- 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

Article 74

Travailleurs étudiants

§ 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 : 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, sortissant 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, sortissant 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.

Article 75

Procédure de reclassement professionnel

§ 1 : En cas de rupture du contrat de travail moyennant le paiement d'une indemnité de préavis couvrant 30 semaines de rémunération, l'employeur doit faire par écrit une offre valable de reclassement dans les 15 jours suivant la cessation du contrat de travail.

§ 2 : En cas de rupture du contrat de travail moyennant la notification d'un délai de préavis d'au moins 30 semaines, l'employeur doit faire une offre de reclassement professionnel au plus tard 4 semaines après le début du délai de préavis.

Le travailleur dispose d'un délai de 4 semaines, à compter du moment où l'offre est faite par l'employeur, pour donner ou non son consentement par écrit à cette offre.

Le travailleur peut donner son consentement pour entamer le reclassement professionnel au plus tôt au moment où le congé est donné.

Les travailleurs qui ne peuvent pas prétendre à un délai de préavis d'au moins 30 semaines ou à une indemnité correspondante, mais qui sont âgés de 45 ans au moins et qui comptent une année ininterrompue d'ancienneté auprès de leur employeur lors du licenciement, ont droit à une procédure de reclassement professionnel (régime particulier, ou supplétif).

L'employeur n'est toutefois pas tenu d'offrir une procédure de reclassement professionnel à certaines catégories de travailleurs, sauf lorsqu'ils lui en font explicitement la demande. S'applique aux travailleurs liés par un contrat de travail comportant une durée hebdomadaire de travail moyenne normale qui n'atteint pas la moitié de la durée de travail d'un travailleur à temps plein dans une situation comparable – aux travailleurs qui sont dans une situation telle que s'ils devenaient chômeurs complets indemnisés à l'issue du délai de préavis ou de la période couverte par une indemnité de congé, ils ne devraient pas être disponibles pour le marché général de l'emploi.

Chapitre IX. Pénalités et recours

Article 76

§ 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. (cf Article 66)

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

- 1°) Avertissement oral
- 2°) En cas de récidive, un premier avertissement écrit contresigné par le membre du personnel ou signifié par lettre recommandée ;
- 3°) En cas de seconde récidive, un second avertissement écrit contresigné par le membre du personnel ou signifié par lettre recommandée ;
- 4°) En cas de troisième récidive, la signification du préavis conformément à la législation et aux dispositions en vigueur. Cette signification ne pourra intervenir qu'après audition auprès du Conseil d'Administration de l'Association.

§ 3 : Tous les avertissements écrits seront soumis à la signature du travailleur concerné et contresignés par l'employeur.

Article 77

§ 1 : Si un travailleur estime non fondé l'avertissement qui lui est fait, il a la possibilité d'introduire un recours auprès du Bureau exécutif et d'y être entendu.

§ 2 : Le recours est adressé par lettre recommandée au/à la Président/e de l'association dans les dix jours qui suivent l'envoi de l'avertissement.

Chapitre X. L'incapacité de travail

Maladie ou accident autre qu'un accident de travail ou sur le chemin du travail

Article 78

§ 1 : En cas d'absence pour raison de maladie ou d'accident (autre qu'un accident de travail), le travailleur doit avertir, le jour-même, par tous les moyens possibles l'employeur.

§ 2 : Dès le 2^{ème} jour consécutif d'incapacité, le travailleur est tenu de transmettre à l'employeur dans un délai de 2 jours ouvrables, un certificat médical renseignant la date de début et de l'incapacité et la durée probable de celle-ci et spécifiant si le travailleur peut ou non se déplacer. Les mêmes obligations sont de rigueur en cas de prolongation de la maladie.

§ 3 : À partir du 6^{ème} jour, non consécutif, d'incapacité au cours d'une même année calendrier, le travailleur est tenu de remettre un certificat médical dès le 1^{er} jour d'incapacité, même si celle-ci ne dépasse pas une journée.

§ 4 : Lorsque le travailleur n'a rien fait pour aviser l'employeur et n'a pas produit de certificat médical conformément aux dispositions ci-dessus, l'employeur pourrait, sauf cas de force majeure, considérer cette absence comme un abandon de travail.

Accident de travail ou sur le chemin du travail

Article 79

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

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

§ 3: En vue de l'obtention d'une indemnité, le travailleur victime d'un accident sur le chemin du travail doit en informer ou faire informer immédiatement l'employeur en lui fournissant tous les renseignements nécessaires à la déclaration d'accident, certificat médical à l'appui.

Article 80

§ 1 : Si l'accident survient sur le chemin normal du travail, il est également considéré comme accident professionnel.

§ 2 : Dans ce cas, le travailleur victime d'un accident sur le chemin normal du travail a l'obligation de déclarer l'accident dans les 48h à l'employeur.

Article 81

§ 1 : Sauf cas de force majeure, le travailleur remet, envoie ou fait remettre à l'employeur le certificat d'incapacité de travail et ce, dans les 2 jours à compter du début de l'incapacité. En cas d'envoi, le cachet de la poste fait foi.

§ 2 : Si cette présente disposition n'est pas respectée, le travailleur perd son droit à la rémunération pour les journées qui précèdent le jour de l'envoi ou de la remise du certificat.

Dispositions communes

Article 82

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

§ 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 2 jours à compter du moment où le travailleur a informé ou aurait dû informer l'employeur de la prolongation de l'incapacité de travail. En cas d'envoi, le cachet de la poste fait foi.

Article 83

En cas de rechute, les mêmes principes que ceux définis aux articles précédents sont applicables.

Article 84

§ 1 : L'employeur pourra faire procéder à une contre-visite par un médecin délégué et rémunéré par lui (médecin contrôleur).

Le travailleur ne peut refuser de recevoir un médecin contrôleur ni de se laisser examiner.

A moins que le médecin traitant du travailleur estime que son état de santé ne lui permette pas de se déplacer, le travailleur doit, s'il y est invité, se présenter chez le médecin contrôleur. Les frais de déplacement du travailleur sont à charge de l'employeur. Le médecin contrôleur vérifie la réalité de l'incapacité de travail, toute autre constatation étant couverte par le secret professionnel.

§ 2 : La partie la plus diligente peut désigner un médecin-arbitre.

Article 85

A la reprise du travail, le travailleur devra passer les examens médicaux qui lui seraient demandés par l'employeur ou par l'assureur de l'association.

Article 86

Une boîte de secours est tenue à la disposition des travailleurs, rangée dans un endroit accessible à tous et qui est renseigné à l'annexe n°8 du présent règlement.

Chapitre XI. Prévention des risques psychosociaux au travail dont le stress, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail

Article 87 : Déclaration de principe

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

Article 88 : Définitions

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.

Article 88bis : Analyse des risques

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.

Article 89 : Mesures de prévention

Sur base de l'analyse des risques, l'employeur arrête toutes mesures utiles de prévention, notamment en effectuant les aménagements matériels nécessaires de façon à éviter au maximum 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.

Article 90 : Procédures

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,

Le travailleur peut tout d'abord s'adresser à l'employeur ou à un délégué syndical.

B – Recours à la procédure interne

Phase préalable à une demande d'intervention psychosociale

Le travailleur peut s'adresser au conseiller en prévention aspects psychosociaux (coordonnées en annexe n°5 du présent règlement de travail).

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

Au plus tard dix jours calendrier après le premier contact, 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 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 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
- 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 conseiller 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 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).

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 en aspects psychosociaux d'un service externe pour la prévention et la protection au travail.

L'employeur met en oeuvre 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 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.

Article 91 : Protection

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.

Article 92 : Registre de faits de tiers

§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.

A cet effet, il est établi un registre de faits de tiers tenu par le conseiller en prévention aspects psychosociaux d'un service externe.

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 pour la prévention et la protection au travail ont accès à ce registre.

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.

Article 93 : Sanctions

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 XII. Bien-être au travail

Article 94

La Loi du 4 août 1996 (modifiée par un AR du 27 mars 1998) 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.

En exécution de la loi relative au bien-être, chaque employeur est responsable de la prévention des risques dans son entreprise ou son association.

Accueil des nouveaux travailleurs

Depuis l'entrée en vigueur du nouvel AR de mai 2007, l'accueil des nouveaux travailleurs fait partie de la politique du bien-être au travail que doit mener l'employeur.

Le membre désigné par l'employeur afin d'organiser l'accueil signe un document (cf annexe 9 du présent règlement de travail) en son nom démontrant que les informations et instructions nécessaires concernant le bien-être au travail ont été fournies, ce qui va de pair avec sa tâche de veiller au respect des instructions et de s'assurer que les travailleurs ont bien compris les informations et les mettent en pratique.

Les nouveaux travailleurs doivent également être accompagnés par un travailleur expérimenté qui a été désigné à cet effet par l'employeur.

L'employeur reste toujours le responsable final et peut également organiser l'accueil lui-même. Dans ce cas, c'est lui qui doit signer le document ad-hoc.

Chapitre XIII. Politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise

Article 95

§ 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 Les principes sont :

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.

Le présent règlement a été affiché pendant une période de 30 jours et soumis à la consultation régulière des travailleurs.

Dates d'affichage : 3 novembre 2015

Date d'entrée en vigueur : 2 décembre 2015

ANNEXES

Annexe 1. Convention collective de travail n° 25 du 15 octobre 1975 du Conseil national du Travail sur l'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins, rendue obligatoire par l'A.R. du 9 décembre 1975 (M.B., 25 décembre 1975).

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 47bis de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs;

Les organisations interprofessionnelles de chefs d'entreprises et de travailleurs suivantes :

- la Fédération des entreprises de Belgique,
- les organisations nationales des Classes moyennes agréées conformément à la loi du 6 mars 1964 portant organisation des classes moyennes,
- "De Belgische Boerenbond",
- la Fédération nationale des unions professionnelles agricoles,
- l'Alliance agricole belge,
- la Confédération des syndicats chrétiens,
- la Fédération générale du travail de Belgique,
- la Centrale générale des syndicats libéraux en Belgique,

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 119 du Traité instituant la Communauté économique européenne. L'égalité des rémunérations implique, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'élimination de toute discrimination fondée sur le sexe.

Commentaire:

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

Article 2

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

CHAPITRE II - Mise en oeuvre

Article 3

L'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et féminins doit être assurée dans tous les éléments et conditions de rémunération, y compris, lorsqu'ils sont utilisés, les systèmes d'évaluation des fonctions. En aucun cas, les systèmes d'évaluation des fonctions ne peuvent entraîner de discrimination, ni dans le choix des critères, ni dans leur pondération, ni dans le système de transposition des valeurs d'évaluation en composantes de la rémunération.

Article 4

On entend par rémunération:

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

Pour l'application de la présente convention, sont également prises en considération:

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

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

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

Commentaire:

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.*, n° 115, session 1964-1965, 9 février 1965, pp. 9 et 18).

La convention prévoit que la date d'entrée en vigueur de l'alinéa 2, b) de cet article sera postposée et dépendra en règle générale de la date à laquelle aura été arrêtée la directive précitée du Conseil des Communautés européennes. Cependant une réserve est faite pour les avantages liés à des prestations légales où existe une différence de régime sur le plan national Ex. pensions, étant donné que la mise en oeuvre de la directive sur le plan légal ne sera pas immédiate et qu'il y a dès lors, lieu de lier le sort de ces avantages complémentaires non légaux aux mesures qui seront prises sur le plan légal. Il n'en est pas de même pour les régimes complémentaires non légaux de sécurité sociale qui sont liés à des prestations légales où n'existe aucune discrimination Ex. assurance maladie-invalidité qui entreront en vigueur à la date de la directive précitée.

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.

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 du Travail des Femmes sera informée des travaux de cette commission.

Article 7

§ 1^{er}. 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 intervenue après l'entendement d'une action en justice telle que visée au précédent alinéa et ce, jusqu'à trois mois après que le jugement est 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 § 1^{er}, alinéa 1^{er} du présent article, le travailleur ou l'organisation de travailleurs à laquelle il est affilié demande la réintégration dans l'entreprise ou la reprise au 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 1^{er}, du travailleur dont le licenciement ou la modification unilatérale des conditions de travail ont été jugés contraires aux dispositions du § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 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^{er}:

- 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;

- 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 au 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 équivalant 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 - Publicité

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, à l'exception des dispositions prévues à l'article 4, alinéa 3. Elle pourra être révisée ou dénoncée à la demande de la partie signataire la plus diligente, moyennant un préavis de six mois. L'organisation qui prend l'initiative de la révision ou de la dénonciation doit en indiquer les motifs et déposer des propositions d'amendements que les autres organisations s'engagent à discuter au sein du Conseil national du Travail dans le délai d'un mois de leur réception.

CHAPITRE V - Dispositions obligatoires

Article 10

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

s'engagent en outre à recommander à leurs organisations qui esteront en justice pour la défense des droits résultant de la présente convention, de demander à la juridiction compétente de consulter la commission précitée.

Article 11

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

Annexe 2. Grilles horaires

Grille horaire à temps plein (horaire flexible)

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Total hebdomadaire
Arrivée	Entre 7h30 et 9h30	37h30				
Pause midi	Entre 12h et 13h30					
Départ	Entre 12h00 et 18h30					

Grilles horaires à temps partiel (horaire flexible)

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Total hebdomadaire
Arrivée	Entre 7h30 et 9h30	18h45 ou				
Pause midi	Entre 12h et 13h30	28h ou				
Départ	Entre 12h00 et 18h30	30h				

Annexe 3. Chèques Repas

Le personnel salarié au siège bénéficie d'une prime de fin d'année et d'un chèque-repas par jour entamé, d'une valeur nominale de 7 euros, dont 5,91 euros à charge de l'employeur et 1,09 euros à charge de l'employé.

Les Parties concluent une convention afin de permettre l'octroi des titres-repas sous forme électronique au Travailleur.

Annexe 4. Petits chômages

MOTIFS DE L'ABSENCE	DUREE DE L'ABSENCE
Mariage du travailleur.	Deux jours à choisir par le travailleur dans la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine suivante.
Mariage d'un enfant 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.	Le jour du mariage.
Ordination 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.	Le jour de la cérémonie.
Décès du conjoint 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.	Trois jours à choisir dans la période qui va du décès au jour des funérailles.
Décès d'un frère, d'une sœur , d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit enfant, d'un gendre ou d'une bru habitant chez le travailleur.	Deux jours à choisir dans la période qui va du décès au jour des funérailles.
Décès d'un frère , d'une sœur d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit enfant, d'un gendre ou d'une bru n'habitant pas chez le travailleur	Le jour des funérailles
Communion solennelle d'un enfant du travailleur ou de son conjoint. Ou Participation d'un enfant du travailleur, du conjoint ou de son cohabitant légal à la fête de la jeunesse laïque , là où elle est organisée.	Le jour de l'événement ou le jour habituel d'activité précédant ou suivant immédiatement l'événement si celui-ci coïncide avec un dimanche, un jour férié ou un jour habituel d'inactivité.
Réunion d'un conseil de famille convoqué par le juge de paix.	Le temps nécessaire avec un maximum d'un jour
Participation à un jury , convocation comme témoin devant les tribunaux, ou comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail.	Le temps nécessaire avec un maximum de 5 jours.
Assesneur d'un bureau principal ou d'un bureau unique de vote, lors des élections législatives, provinciales et communales.	Le temps nécessaire.
Assesneur d'un des bureaux principaux lors de l'élection du Parlement Européen.	Le temps nécessaire avec un maximum de 5 jours.

Assesseur d'un bureau principal de dépouillement, lors des élections législatives, provinciales et communales.	Le temps nécessaire avec un maximum de 5 jours.
---	---

Quelques remarques :

- L'enfant adoptif et l'enfant naturel reconnu sont assimilés à l'enfant légitime ;
- Le beau-frère, la belle-sœur, le grand-père, la grand-mère, l'arrière-grand-mère et l'arrière-grand-père de l'époux/se du travailleur sont assimilés au beau-frère, la belle-sœur, le grand-père, la grand-mère, l'arrière-grand-mère et l'arrière-grand-père du travailleur ;
- Le demi-frère ou la demi-sœur est assimilé au frère ou à la sœur ;
- Dans le cas d'événements se produisant dans la famille du partenaire, les travailleurs cohabitants légalement avec leur partenaire, ont les mêmes droits au petit-chômage que les travailleurs mariés.

Annexe 5. Lutte contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail : désignation du conseiller en prévention et de la personne de confiance

- Conseillers en prévention (spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail) :
SEPP (service externe de prévention et de protection au travail)
Grand'Rue , 1
6800 Libramont-Chevigny
Tel : 061/27.57.57
Fax : 061/29.24.41

Annexe 6. Intervention de l'employeur dans les frais du travailleur

L'usage d'un véhicule privé pour les déplacements professionnels donne droit à une indemnité kilométrique de 0,3412 € (juillet 2015). Ce montant évolue conformément à la CCT du 15/12/2008.

L'abonnement annuel de la SNCB est pris en charge à 80% par l'employeur et 20% par l'Etat.

L'abonnement de la STIB est pris en charge par l'employeur à hauteur de 80% du montant d'un abonnement annuel.

Missions à l'étranger – Prise en charge des frais**Frais d'hébergement :**

Les frais d'hébergement (TTC et petits déjeuners inclus) sont couverts aux coûts réels, sur présentation d'une facture acquittée avec un montant maximum (plafond) fixé par nuitée. Ce plafond doit être suffisant pour assurer à chacun un logement correct, défini comme suit : chambre single, bien entretenue, avec une literie convenable, avec sanitaires privés et eau chaude, correctement ventilée et éclairée, avec un espace de travail (table/chaise) et un accès à internet. Pour établir ce plafond, un repère peut être, là où ils existent, le prix d'une chambre single dans un hôtel Ibis. Les frais de bar, de communication et de blanchisserie ne sont pas pris en compte.

La règle est de rechercher le logement disponible au meilleur prix à la période concernée, en tenant compte aussi de sa localisation par rapport au lieu de travail.

Indemnité journalière :

Les frais de bouche (les repas de midi et du soir), les frais de déplacements locaux inférieurs à 15€, de communication privée et professionnelle, de blanchisserie etc. sont couverts par une indemnité journalière

forfaitaire à compter du jour de départ. Cette indemnité est fixée en 2015 à 50/60 ou 70 euros par jour en fonction du contexte. Cette indemnité est ramenée à 20 euros par jour lorsque tous les repas sont pris en charge par ailleurs et à 30/35 ou 40 € si un des deux repas est pris en charge.

Autres frais :

Les frais de transport interurbains supérieurs à 15 € et de transfert d'aéroport sont payés à part, sur base de justificatifs.

Avance :

Une avance est payée sur présentation d'une demande d'engagement des dépenses accompagnée du budget prévisionnel de la mission et de ses termes de référence.

Remboursements :

Un décompte exhaustif est établi de l'ensemble des frais de la mission après la réalisation de celle-ci sur base de la remise des pièces justificatives (y compris les cartons d'embarquement) et de l'avance payée et établissant le cas échéant le solde à rembourser au travailleur ou à l'employeur.

Compte tenu des spécificités de certaines missions (transport, repas, délégations à accompagner) les indemnités journalières de la grille peuvent varier entre 50 et 70€ par mission.

Lors de rencontres internationales résidentielles, le montant des per-diem est laissé à l'appréciation de l'association commanditaire.

	GRILLE DES PERDIEM 2015
--	--------------------------------

Pays	Ville	Plafond logement	Indemnité journalière	Un repas pris en charge	Logé & nourri
Belgique	Bruxelles	120,00 €	70,00 €	40	20,00 €
Bolivie	La Paz	65,00 €	50,00 €	35	20,00 €
	Sucré	55,00 €	50,00 €	35	20,00 €
Colombie	Bogota	85,00 €	55,00 €	35	20,00 €
	Ailleurs	80,00 €	55,00 €	35	20,00 €
Maroc	Casablanca	90,00 €	60,00 €	35	20,00 €
	Ailleurs	70,00 €	50,00 €	35	20,00 €
Burkina Faso	Ouagadougou	80,00 €	50,00 €	35	20,00 €
	Ailleurs	60,00 €	50,00 €	30	20,00 €
Sénégal	Dakar	80,00 €	60,00 €	35	20,00 €
	Kaolack	70,00 €	50,00 €	30	20,00 €
	Thiès	70,00 €	50,00 €	30	20,00 €
Guinée Bissau	Bissau	110,00 €	65,00 €	40	20,00 €
	Ailleurs	85,00 €	65,00 €	35	20,00 €
RD Congo	Kinshasa	(120 \$) 100,00 €	60,00 €	35	20,00 €
	Goma	(120 \$) 100,00 €	50,00 €	35	20,00 €
	Lubumbashi	(120 \$) 100,00 €	50,00 €	35	20,00 €
	Bukavu	(120 \$) 100,00 €	50,00 €	35	20,00 €
	Mbandaka	80,00 €	50,00 €	30	20,00 €

Burundi	Bujumbura	(120 \$) 100,00 €	50,00 €	35	20,00 €
Palestine	Cisjordanie	80,00 €	60,00 €	35	20,00 €
	Gaza	60,00 €	50,00 €	30	20,00 €
	Jérusalem	110,00 €	70,00 €	40	20,00 €

Annexe 6bis. Assurance couverture dégâts matériels

Lorsque le travailleur utilise son véhicule privé dans l'exercice de sa fonction, l'employeur souscrit une assurance couverture dégâts matériels couvrant les véhicules privés utilisés dans le cadre professionnel (hors déplacements domicile – travail) pour une valeur maximale assurée de 12.500 euros avec une franchise de 3% (de 2% lorsque les réparations sont faites par un garagiste conventionné par P&V http://map_pv.ntc.be/fr/). Par extension, l'assurance couvre également les déplacements sur le « chemin du travail » si l'utilisation du véhicule privé est obligatoire pendant la journée pour effectuer un déplacement professionnel.

Annexe 7. Barèmes en vigueur dans l'association au 1^{er} janvier 2015

Travailleurs	
Ancienneté	Brut
A	
0	3054.48
1	3141.17
2	3227.90
3-4	3314.61
5-6	3447.31
7-8	3580.00
9-10	3712.69
11-12	3845.38
13-14	3978.08
15-16	4110.76
17-18	4243.46
19-20	4376.15
21-22	4508.84
23-24	4641.53
25	4774.23
B	
0	2206.97
1	2269.30
2	2292.35
3-4	2445.42
5-6	2517.26
7-8	2589.10
9-10	2660.94

11	2732.78
12	2781.57
13-14	2853.41
15-16	2925.25
17-18	2997.09
19-20	3068.93
21-22	3140.77
23-24	3212.62
25-26	3284.46
27	3428.01
C	
0	1960.62
1	2028.30
2	2055.39
3-4	2082.46
5-6	2166.50
7-8	2250.54
9-10	2334.57
11-12	2418.61
13-14	2502.65
15-16	2586.69
17-18	2670.73
19-20	2754.77
21-22	2839.80
23-24	2922.84
25-26	3006.88
27	3132.87
D	
0	4478.24
2	4635.72
4	4793.20
6	4950.69
8	5108.17
10	5265.65
12	5423.14
14	5580.62
16	5738.10
18	5895.59
20	6053.07
22	6210.55
24	6368.03

Annexe 8. Premiers soins

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

Au 2^{ème} étage du bâtiment 68 rue Coenraets, dans l'armoire Economat.

Les premiers soins seront donnés par :

Casimir Nsabimana

Les travailleurs pourront atteindre cette personne à l'endroit suivant :

Du lundi au vendredi de 9h à 17h au 2^{ème} étage du siège (rue Coenraets, 68 – 1060 Bruxelles)

Service externe de prévention et de la protection – Surveillance de la Santé et aspects psychosociaux :

Arista Asbl

Avenue Henri Jaspar, 128

1060 Bruxelles

Tél : 02/533.74.11

Fax : 02/538.79.32

Annexe 9. Accueil du nouveau travailleur

Modèle de document à compléter par l'employeur ou par la personne désignée par l'employeur pour l'accueil du nouveau travailleur

Fait à le

Je soussigné,

agissant en qualité d'employeur,

agissant en qualité de personne désignée par l'employeur

affirme avoir accueilli, nouveau travailleur, et lui avoir fourni les informations et instructions nécessaires concernant le bien-être au travail visées à l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur contrat de travail, repris dans le règlement de travail remis au nouveau travailleur.

L'employeur ou la personne désignée par l'employeur :

Nom :

Signature :

A remplir par le nouveau travailleur :



Je, soussigné, nouveau travailleur de l'employeur....., affirme avoir reçu les informations et instructions relatives au bien-être et les avoir comprises. Par ailleurs, je m'engage à les mettre en tout temps en pratique lors de l'exécution de mon contrat de travail.

Le nouveau travailleur :

Nom :

Signature :

Annexe 10. Dates des jours fériés, dates de remplacement et vacances collectives

Exemple modèle pour 2015



Solidarité Socialiste – F.C. &D. – Asbl – rue Coenraets 68, 1060 Bruxelles

CALENDRIER DES JOURS FÉRIÉS 2015

Les jours fériés légaux en 2015

- | | |
|--|---|
| Jeudi 1 ^{er} janvier 2015 : | Nouvel An |
| Lundi 6 avril 2015 : | Lundi de Pâques |
| Jeudi 1 ^{er} mai 2015 : | Fête du travail |
| Jeudi 14 mai 2015 : | Ascension |
| Lundi 25 mai 2015 : | Lundi de Pentecôte |
| Mardi 21 juillet 2015 : | Fête nationale |
| Samedi 15 août 2015 : | Assomption |
| Dimanche 27 septembre 2015 : | Fête de la Fédération Wallonie-Bruxelles (CF) |
| Dimanche 1 ^{er} novembre 2015 : | Toussaint |
| Mercredi 11 novembre 2015 : | Armistice |
| Vendredi 25 décembre 2015 : | Noël |

Les jours de remplacement de ces jours fériés en 2015

- * Le jour férié du samedi 15 août 2015 sera remplacé par le lundi 28/12/2015
- * Le jour férié du dimanche 27 septembre 2015 est remplacé par le mardi 29/12/2015
- * Le jour férié du dimanche 1^{er} novembre 2015 est remplacé par le mercredi 30/12/2015

CALENDRIER DES CONGÉS COLLECTIFS EN 2015

* Une fermeture collective de l'entreprise interviendra aux dates suivantes :

24/12/2015					
28/12/2015					
29/12/2015					
30/12/2015					

31/12/2015					
------------	--	--	--	--	--

Le nombre total de jours de vacances est de 20 jours (légaux, majorés par les congés d'ancienneté) chaque travailleur devant donc réserver 0 jour de vacances pour cette ou ces fermeture(s) collective(s).

Ainsi fait à Bruxelles, le .15/09/2014.....

Signature du/des
représentant(s) des travailleurs

Signature de l'employeur
ou de ses délégués

Annexe 11. Délais de préavis en cas de rupture du contrat de travail

Pour les travailleurs dont l'exécution du contrat de travail a débuté avant le 1^{er} 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^{er} 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^{er} janvier 2014.

Première partie

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
 - et 3 mois à partir de 5 ans d'ancienneté

2) Employés supérieurs (au-delà de 32.254 EUR et au-delà de 64.508 EUR)

- **Préavis notifié par l'employeur** : 1 mois par année d'ancienneté entamée, avec un minimum de 3 mois
- **Préavis notifié par l'employé : pour les employés ayant gagné plus de 32.254 EUR:**
 - 1,5 mois par période de 5 années d'ancienneté entamée avec un maximum de 4,5 mois
- **Préavis notifié par l'employé : pour les employés 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 1^{er} 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 1^{er} 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^{er} 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:

- 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 1^{er} 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.

En cas de licenciement

Ancienneté	Licenciement par l'employeur
Trimestre 1	2 semaines
Trimestre 2	4 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

Annexe 12. Adresses utiles

Service externe de prévention et de protection au travail :

Conseillers en prévention (spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail) :

SEPP (service externe de prévention et de protection au travail)

Grand'Rue , 1
6800 Libramont-Chevigny
Tel : 061/27.57.57
Fax : 061/29.24.41

Contrôle des lois sociales :

Rue Ernest Blerot 1
1070 BRUXELLES
Tél.: 02 235 54 01
Fax.: 02 235 54 04
E-mail: cls.bruxelles@meta.fgov.be
Ressort: Arrondissement administratif de Bruxelles.

Contrôle du bien-être au travail :

Rue Ernest Blerot 1
1070 BRUXELLES
Tél.: 02 233 45 46
Fax: 02 233 45 23
E-mail: cbe.bruxelles@meta.fgov.be
Ressort : Région de Bruxelles-capitale.

Inspection sociale (Ministère des Affaires sociales) :

Rue Stevens, 7 (20^{ème} étage)
1000 BRUXELLES
Tél. : 02/545.06.70
Fax : 02/545.06.75

Le personnel de l'association est assuré contre les accidents du travail à la Compagnie :

Police n° 40.039.976
Coordonnées : P&V
Rue Royale, 151
1210 Bruxelles
Tél : 02/250.91.11
Fax : 02/250.95.70

Le personnel de l'association est assuré lors de missions à l'étranger :

Police n° 960 05 58
Coordonnées : AIG
Boulevard de la Plaine, 11
1050 Bruxelles
Tél : 02/739.90.00

L'association est affiliée à la Caisse de Compensation pour allocations familiales :

Dénomination de la caisse : HDP
Numéro d'affiliation : 2367
Coordonnées : ONAFTS
(Office National d'Allocations Familiales pour Travailleurs Salariés)
rue de Trêves, 70
1000 Bruxelles
Tel. 02/237.21.11.

Registre d'observation des travailleurs