Modèle de Règlement de Travail

**AVERTISSEMENTS :**

* Ce document est un modèle de règlement de travail conçu exclusivement pour les accueillant(e)s d’enfants dans le cadre du projet-pilote 2018-2019.
* Ce modèle doit être adapté à chaque besoin et chaque situation spécifique pour chaque institution ou association.
* L’utilisation de ce modèle de règlement de travail n’engage que la responsabilité des signataires au contrat, à l’exclusion de la responsabilité des rédacteurs du modèle et de leur institution.

**UTILISATION DU DOCUMENT :**

* Ce document est diffusé en .doc afin que vous puissiez supprimer les mentions qui ne concernent pas votre secteur (public/privé), adapter à la situation de votre institution et compléter certaines mentions.
* Tout ce qui est surligné en jaune doit être complété.

**MENTIONS OBLIGATOIRES DU REGLEMENT DE TRAVAIL :**

* Les mentions obligatoires sont mises en évidence avec le sigle :



**MENTIONS VIVEMENT CONSEILLEES POUR LES ACCUEILLANTES A DOMICILE**

* Les mentions vivement conseillées pour les accueillant(e)s à domicile sont mises en évidence avec le sigle :



**N’hésitez pas à contacter votre fédération patronale pour vous aider à la réalisation de votre règlement de travail**

UTILISATION

[Identification de l’association 3](#_Toc518914161)

[1. Champ d’application 5](#_Toc518914162)

[2. Accessibilité aux locaux et compte individuel 5](#_Toc518914163)

[ 3. Lieu de travail 5](#_Toc518914164)

[4. Durée de travail 5](#_Toc518914165)

[5. Jours fériés et de repos 5](#_Toc518914166)

[6. Vacances annuelles 6](#_Toc518914167)

[7. Rémunération 7](#_Toc518914168)

[8. Mode de mesurage et de contrôle des prestations 7](#_Toc518914169)

[9. Obligations incombant aux travailleurs 7](#_Toc518914170)

[ 10. Contrôle au domicile par l’employeur (missions ONE) 8](#_Toc518914171)

[11. Droit et obligations du personnel de surveillance 8](#_Toc518914172)

[12. Fin de contrat de travail 9](#_Toc518914173)

[13. Maladies ou accidents 10](#_Toc518914174)

[14. Accidents du travail 10](#_Toc518914175)

[15. Interdictions 11](#_Toc518914176)

[16. Manquements et sanctions 11](#_Toc518914177)

[17 Bien-être au travail : généralités 12](#_Toc518914178)

[ 18 Bien-être au travail : les risques psychosociaux au travail, dont le stress, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail : 12](#_Toc518914179)

[ 19 Politique préventive en matière d’alcool et de drogues 17](#_Toc518914180)

[20 Divers 18](#_Toc518914181)

[21. Convention collective de travail n°25 18](#_Toc518914182)

[ 22. Accords et convention collectives de travail d’entreprise 18](#_Toc518914183)

[Annexes 20](#_Toc518914184)

# Identification de l’association

### Entreprise :

*Dénomination, adresse, téléphone*

### Lieu de travail :

Adresse

### Nature de l'activité

*Principale et éventuellement accessoire*

### Commission paritaire compétente :

Commission paritaire n°332 pour le secteur francophone et germanophone de l’aide sociale et des soins de santé.

### Numéro d'immatriculation à l'O.N.S.S. :

…

### Numéro d’entreprise :

…

### Numéro(s) d’unité d’établissement

…

### Caisse d'Allocations familiales

Dénomination: …

Adresse siège social : …

N° d'affiliation: …

### Compagnie d'Assurances contre les accidents de travail

Dénomination*:* …

Adresse siège social : …

N° de police: …

### Caisse de Vacances

Dénomination : …

Adresse : …

N° d'affiliation : …

Le présent règlement est déposé au bureau régional de la direction du contrôle des lois sociales du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale sous le numéro: …

***Si deux règlements de travail séparés pour les travailleurs à domicile et les autres\**** - Ce règlement de travail concerne une catégorie de personnel différente de celles concernées par le règlement de travail enregistré sous le numéro …

Une copie de ce règlement de travail doit être à disposition du personnel sur chaque lieu de travail.

Une copie de ce règlement de travail est remise à chaque travailleur qui en atteste la réception par un écrit. (*modèle d’accusé de réception en annexe)*

# 1. Champ d’application

### Art. 1.

* Le présent règlement de travail s’applique à toute personne masculin ou féminin qui travaille pour ………… *(\*entreprise – structure – service…)* dans les liens d’un contrat de travail à domicile d’employé conclu conformément aux articles 119.1 et suivants de la Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail..

# 2. Accessibilité aux locaux et compte individuel

### Art. 2.

* Les locaux de ………… *(\*entreprise – structure – service…)* sont accessibles du lundi au vendredi de …… à ……..

### Art.3

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

Lieu : …

Horaire : … *(par exemple horaire d’ouverture du bureau)*

# 3. Lieu de travail

### Art. 4.

Le travailleur exécute son travail dans le lieu tel que défini dans le contrat de travail à domicile.

Pour tout changement lié au lieu de travail (déménagement, travaux, modifications des espaces destinés à l’accueil …), le travailleur doit obtenir préalablement l’accord de l’employeur. Le travailleur avertira l’employeur par écrit (\*recommandé ?) au plus tard dans les ………… mois qui précèdent le changement afin qu’il puisse effectuer les démarches prévues dans les règlementations en vigueur.

Certains de ces changements nécessiteront une modification du contrat de travail ainsi que l’obtention d’une nouvelle autorisation du lieu de travail.

### Art. 5.

Le travailleur est tenu de veiller à l’entretien du lieu d’accueil et au maintien des conditions d’autorisation relatives à l’infrastructure (infrastructure générale mais aussi aménagements spécifiques et objets d’aires de jeu).

# 4. Durée de travail

### Art. 6.

* Conformément à l’article 3bis de la Loi du 16 mars 1971 sur le travail, les dispositions en matière de temps de travail, et notamment d’horaire, ne s’appliquent pas aux travailleurs à domicile.

# 5. Jours fériés et de repos

### Art. 7.

Les jours non travaillés comprennent :

* les jours fériés légaux ou les jours qui remplacent un jour férié légal ;
* les jours de vacances annuelles ;
* les jours de congés supplémentaires accordés par la CCT du 13 janvier 2003 ainsi que la CCT du 24 novembre 2017 telle que modifiée par la CCT du 20 avril 2018[[1]](#footnote-1).

### Art. 8.

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

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

Si l’un de ces jours coïncide avec un dimanche ou un jour d’inactivité dans ………… *(\*entreprise – structure – service…)*, il est remplacé par un jour ouvrable suivant les modalités prévues par la loi.

Ces jours de remplacement doivent être communiqués par un avis affiché au siège social de ………… *(\*entreprise – structure – service…)* au plus tard le 15 décembre de l’année qui précède celle où tombent les jours fériés à remplacer.

# 6. Vacances annuelles

### Art. 9.

La durée des vacances annuelles est de ………. (\**jours légaux – jours sectoriels – jours supplémentaires…)* pour un travailleur à temps plein.

### Art. 10.

Les dates des vacances annuelles auxquelles a droit chaque travailleur sont fixées de commun accord avec l’employeur et compte tenu des nécessités de fonctionnement continu du service.

Le cas échéant, une priorité est établie suivant les critères suivants :

* …
* … (\**établir les règles de priorité propres au service – structure – entreprise*)

A cet effet, le travailleur devra introduire une demande écrite au plus tard pour le ………… *(\*date)* de l’année concernée *(\*pour toute période de congés de plus d’une semaine ?)*.

# 7. Rémunération

### Art. 11.

Le paiement de la rémunération est effectué par virement sur le compte bancaire du travailleur.

La rémunération doit être payée à intervalles réguliers. Pour le personnel employé, la rémunération est payée une fois par mois, au plus tard le ………………. (*4ième jour ouvrable qui suit le mois pour lequel la rémunération est due*).

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

Un prélèvement sur les rémunérations ne peut être opéré qu’en exécution des prescriptions légales.

# 8. Mode de mesurage et de contrôle des prestations

### Art. 12.

***\* Proposition de texte – à adapter éventuellement :*** Pour chaque travailleur, il est tenu au lieu d’exécution du travail un état mensuel des présences et des prestations. Le travailleur y indique journellement ses prestations.

### Art. 13.

***\* Proposition de texte – à adapter éventuellement :*** Le travailleur transmet, selon les modalités définies par l’employeur, son état mensuel au siège social de ………… *(¨\*entreprise – structure – service…)* au plus tard pour le *……… (\*date)* de chaque mois concerné et s’engage à communiquer toute modification qui surviendrait après cette date.

# 9. Obligations incombant aux travailleurs

### Art. 14.

* En cas d’indisponibilité durant les plages de disponibilité pour l’accueil des enfants telles que définies dans le contrat de travail, le travailleur doit avertir sans délai l’employeur en contactant par tous les moyens le ………… *(\*entreprise – structure – service…).*

### Art. 15.

* Le travailleur n’accueille que des enfants qui lui sont confiés nominativement par le service. Il ne peut confier les enfants à une tierce personne (pas de délégation de l’accueil).

Durant les plages de disponibilités pour l’accueil des enfants, sauf autorisation préalable du Service, le travailleur ne peut accueillir sur le lieu d’accueil des personnes que :

* pour le temps nécessaire à la dépose ou la reprise de l’enfant et à la communication des informations nécessaires à l’accueil ;
* pour le temps nécessaire à l’adaptation de l’enfant ;
* pour le temps nécessaires à des prestations de nature thérapeutique à l’attention d’un enfant.

### Art. 16.

* Le travailleur ne peut accepter aucune libéralité des parents sous quelque forme que ce soit.

### Art. 17.

* Le travailleur a l’obligation de mettre en œuvre le projet d’accueil.

### Art. 18.

* Le travailleur a l’obligation de participer aux formations nécessaires au maintien de l’autorisation et prévues par l’ONE.

### Art. 19.

* Le travailleur est tenu de veiller à l’entretien du matériel de puériculture, à son maintien en bon état, à sa bonne utilisation et à sa bonne conformité. Il doit se référer aux consignes du service notamment en cas de constat d’une défectuosité.

### Art. 20.

* Le travailleur respecte les conditions particulières en matière de sécurité, d’hygiène et d’alimentation de l’ONE et du Service (notamment, hygiène et soins donnés aux enfants, absence de tabagisme dans les espaces fréquentés par les enfants, interdiction de contact des enfants avec des animaux et interdiction de toute substance pouvant entraîner une modification du comportement vis-à-vis des enfants, …).

### Art. 21.

Le travailleur adopte une tenue vestimentaire en adéquation avec la présence d’enfants en bas âge.

# 10. Contrôle au domicile par l’employeur (missions ONE)

### Art. 22.

Le travailleur se soumet au contrôle exercé par l’employeur ou son représentant (\**le travailleur social*) concernant l’exercice des missions qui lui sont confiées dans le cadre des dispositions prévues par l’ONE en ce compris les recommandations, consignes et directives du service en lien avec ces missions.

### Art. 23.

L’exercice de ce contrôle pourra se faire de la manière et dans les limites suivantes :

* De manière inopinée ou non,
* Pendant le temps de disponibilité tel que défini dans le contrat de travail,
* Dans toutes les pièces de l’habitation affectées à l’accueil d’enfants et/ou abritant les installations nécessaires à l’accueil.

### Art. 24.

Le contrôle sera effectué dans un but de protection de l’intérêt supérieur de l’enfant et pour l’accompagnement dans le cadre des missions confiées par l’ONE.Le travailleur ne peut se soustraire à ce contrôle exercé de manière proportionnée à chaque situation.

### Art. 25.

Par ailleurs, conformément aux règlementations en vigueur, le travailleur devra également se soumettre aux contrôles des autorités compétentes et notamment de l’ONE.

# 11. Droit et obligations du personnel de surveillance

### Art. 26.

Sont considérées comme personnes chargées de la surveillance les ………….(\**chefs de service au sens large – TMS …*).

### Art. 27.

Elles sont particulièrement chargées : *(exemples – cette liste peut être adaptée selon les institutions)*

* du contrôle des présences ;
* de la répartition des tâches ;
* du contrôle du travail presté ;
* du maintien de l’ordre et de la discipline ;
* du respect des mesures prises ou imposées dans le cadre du bien être au travail ;
* de faire régner les sentiments de justice, de bonne entente et de convivialité parmi le personnel ;
* d’informer immédiatement leur hiérarchie de tout manquement et d’événements exceptionnels constatés.

Elles ont également le droit et le devoir de faire constater par toute personne qu’elles jugeront compétente selon le cas, une inaptitude au travail et d’interdire de travailler, le cas échéant, de commencer ou de continuer à travailler.

Les personnes chargées de la direction ou de la surveillance sont tenues d'informer ………………….. (\**la direction – le responsable de service - le Directeur Général*) des éventuels problèmes et manquements graves qu'ils constatent.

# 12. Fin de contrat de travail

### Art. 28.

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.

Les conditions de notification de rupture de contrat de travail et de durée de préavis sont fixées conformément aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et de ses arrêtés d’application et de la loi du 26 décembre 2013 concernant l’introduction d’un statut unique entre ouvriers et employés.

### Art. 29.

Sans préjudice du pouvoir d’appréciation du juge, les faits suivants sont considérés comme un motif grave pouvant justifier la rupture du contrat, de part et d’autre, sans préavis ni indemnité :

*(\*liste à adapter pour chaque Service)*

* l’absence non justifiée de plus de 48 heures ;
* le refus d’exécuter le travail confié ;
* le non-respect des règles élémentaires de sécurité ;
* le refus de contrôle au domicile des missions de l’ONE ;
* le fait de dévoiler à des tiers, tout renseignement couvert par le secret professionnel ;
* tout fait contraire aux bonnes mœurs ;
* l’insubordination caractérisée ;
* la négligence grave et volontaire;
* les actes de violence et de maltraitance ;
* le fait d'effectuer un travail pendant une période d'incapacité couverte par un certificat médical;
* la dissimulation d'erreurs;
* le vol;
* le refus persistant de se soumettre à un examen de contrôle médical;
* la falsification de certificats médicaux;
* la diffusion, par quelque moyen que ce soit, d’images ou de textes à caractère discriminatoire, raciste ou pornographique;
* les actes de harcèlement sexuel;
* les actes de harcèlement moral …

Ceci constitue une liste exemplative et non limitative.

# 13. Maladies ou accidents

### Art. 30.

En cas d’absence due à une maladie ou à un accident autre qu’un accident du travail, le travailleur doit :

1. Avertir ou faire avertir immédiatement l’employeur en contactant par tous les moyens possible le………… *(\*entreprise – structure – service…)*.
2. Dans les 2 jours ouvrables (en cas d’envoi, la date de la poste faisant foi), faire parvenir à ………… *(\*entreprise – structure – service…)* un certificat médical couvrant le travailleur dès le premier jour d’incapacité, renseignant la date de début de l’incapacité et la durée probable de celle-ci et spécifiant si le travailleur peut ou non se déplacer.
3. Les mêmes obligations sont de rigueur en cas de prolongation de la maladie L’incapacité est présumée être une rechute si le certificat médical ne précise pas le contraire.
4. Recevoir éventuellement à son domicile, un médecin délégué par l’employeur et se laisser examiner par lui aux fins de vérifier l’incapacité.
5. Le travailleur qui réside pendant son incapacité de travail à une autre adresse ou qui change d’adresse, est tenu de la communiquer immédiatement à son employeur.

### Art. 31.

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

# 14. Accidents du travail

### Art. 32.

En cas d’accident sur les lieux de travail ou pendant une mission extérieure et quelle qu’en soit l’importance, le travailleur est tenu d’en **avertir immédiatement** l’employeur ou son représentant qui prendra les mesures qui s’imposent.

### Art. 33.

En cas d’accident sur le lieu de travail, une boîte de secours est tenue à la disposition du travailleur à proximité de l’espace soins et sanitaires, tel que prévu dans l’autorisation ONE.

Les premiers soins seront donnés par … (le médecin généraliste du travailleur à domcile ?)

### Art. 34.

Le travailleur, victime d’un accident de travail, dispose du libre choix du médecin, du pharmacien et de l’institution de soins.

# 15. Interdictions

### Art. 35.

Le travailleur est tenu à la correction la plus stricte tant à l’égard de ses collègues de travail qu’à l’égard des clients du service. Il ne peut rien faire qui puisse nuire à la dignité de sa fonction et/ou à la réputation du service.

### Art. 36.

Le travailleur s’engage à ne pas effectuer d’activités similaires à celles de l’employeur pendant la durée du contrat.

Le travailleur s’engage à ne pas effectuer d’activités accessoires pendant le temps de disponibilité prévu dans son contrat de travail.

### Art. 37.

Tant au cours du contrat qu’après la fin de celui-ci, le travailleur s’abstiendra scrupuleusement de donner des renseignements relatifs aux enfants accueillis ou à leur situation familiale, économique, médicale, etc. dont elle aurait eu connaissance, à toute personne étrangère à l’entreprise.

Il s’abstiendra, tant au cours du contrat qu’après la fin des relations de travail, de divulguer les secrets renfermant un caractère personnel ou confidentiel dont il aurait pris connaissance dans le cadre de son activité professionnelle.

Il veillera à n’adopter aucune attitude qui puisse nuire à la réputation ou aux intérêts de son employeur, des enfants accueillis et de leur famille/entourage, tant au cours du contrat qu’après sa cessation.

Etant donné ses fonctions, le travailleur a accès à un ensemble de renseignements confidentiels. Il reconnait par conséquent que tout manquement à son obligation de discrétion, confidentialité et de loyauté sera constitutive d’une faute portant préjudice à son employeur.

# 16. Manquements et sanctions

### Art.38.

Les manquements du travailleur aux obligations de son contrat et au présent règlement de travail qui ne constituent pas des motifs graves de rupture, peuvent être sanctionnés de la façon suivante :

*(\*si amendes prévues, indiquer le montant de l’amende éventuelle qui ne peut dépasser 1/5e de la rémunération journalière):*

1. …

2. …

3. …

*Exemple de pénalités : avertissement écrit, avertissement oral, amende, …*

\* Les amendes, qui doivent figurer dans un registre ad hoc, auront la destination suivante : …..…

### Art.39.

Recours possible du travailleur contre une pénalité qui lui a été infligée : auprès de ………….

# 17 Bien-être au travail : généralités

### Art. 40.

L’employeur est responsable du bien-être des travailleurs lors de l’exécution de leur travail. Il doit veiller à ce que l’exécution du travail n’occasionne pas de dommages à la santé physique ou mentale du travailleur.

Le travailleur peut demander au conseiller en prévention l’examen de son poste de travail.

Il incombe à chaque travailleur de prendre soin, selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou des omissions au travail, conformément à sa formation et aux instructions de son employeur.

Le conseiller en prévention chargé de la direction du service interne pour la prévention et la protection au travail est : *…………………*

### Art. 41.

Le travailleur respecte et fait respecter par les membres de son ménage dans les pièces utilisées pour l’accueil telles que définies dans le contrat, toutes les mesures relatives au tabagisme, consommation d’alcool et de drogue ainsi que celles permettant d’éviter les contacts entre les animaux et les enfants accueillis.

# 18 Bien-être au travail : les risques psychosociaux au travail, dont le stress, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail :

Un schéma récapitulatif des procédures établi par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale est annexé au présent règlement de travail.

*Eventuellement, insérer le dispositif proposé par le service externe pour la prévention et la protection au travail auquel vous êtes affilié.*

*ou*

### Art.42.

L’employeur prend des mesures appropriées pour mettre fin aux dommages découlant des risques psychosociaux au travail, dont le stress, le burn-out, les conflits et la violence ou le harcèlement moral ou sexuel au travail.

Les travailleurs participent positivement à la politique de prévention mise en œuvre dans le cadre des risques psychosociaux au travail.

L’employeur, les membres de la ligne hiérarchique et les travailleurs sont tenus de s’abstenir de tout acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

#### a) Définitions

Les risques psychosociaux au travail sont définis comme 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 de 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.

La violence au travail se définit comme chaque situation de fait où une personne est menacée ou agressée psychiquement ou physiquement lors de l’exécution du travail.

Le harcèlement moral au travail se définit comme un ensemble abusif de plusieurs conduites, similaires ou différentes, de toute origine (externe ou interne à l’entreprise ou l’institution), qui se produisent pendant un certain temps, et qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l’intégrité physique ou psychique de la personne lors de l’exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant ou offensant. Ces conduites peuvent se manifester notamment par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes et des écrits unilatéraux. Elles peuvent être liées à un critère de discrimination tel que l’origine ethnique, les convictions religieuses, le handicap…

Le harcèlement sexuel se définit comme tout comportement non désiré verbal, non verbal ou corporel à connotation sexuelle, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

#### b) Intervenants spécifiques

Le travailleur qui estime subir un dommage psychique, qui peut également s’accompagner d’un dommage physique, découlant de risques psychosociaux au travail, dont le stress, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail peut s’adresser :

- à l’employeur ;

- à un membre de la ligne hiérarchique ;

- à un membre du comité pour la prévention et la protection au travail ;

- à un délégué syndical.

Il peut également faire appel à des intervenants spécifiques pour demander une intervention dans le cadre de la procédure interne :

* Le conseiller en prévention chargé de la direction du service interne pour la prévention et la protection au travail : *…………………*

Le travailleur peut obtenir auprès de lui un premier entretien et des informations sur les possibilités d’intervention.

* Un conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail est désigné pour remplir les missions en matière de prévention prévues par la loi :

*………………………………….*

#### c) La procédure interne

Déroulement

Le conseiller en prévention chargé de la direction du service interne de prévention et protection au travail ou le conseiller en prévention aspects psychosociaux externe accueille, écoute et informe les travailleurs sur les possibilités d’intervention.

Après avoir reçu les informations nécessaires, le travailleur choisit le type d’intervention qu’il souhaite utiliser.

Les possibilités d’intervention sont les suivantes :

1. Demande d’intervention psychosociale informelle

L’intervention psychosociale informelle consiste à ce que le travailleur qui a introduit la demande recherche une solution de manière informelle avec le conseiller en prévention chargé de la direction du service interne de prévention et protection au travail ou le conseiller en prévention aspects psychosociaux.

Le conseiller en prévention chargé de la direction du service interne de prévention et protection au travail ou le conseiller en prévention aspects psychosociaux peut, sur demande du travailleur :

* Mener des entretiens avec le travailleur (ce qui comprend l’accueil du travailleur, l’écoute active de sa problématique et éventuellement le conseiller) ;
* Intervenir auprès d’une autre personne de l’entreprise (par exemple un membre de la ligne hiérarchique) ;
* Organiser une conciliation avec la ou les personne(s) vis-à-vis desquelles le travailleur rencontre une difficulté (s’il s’agit d’un problème relationnel).

Le type d’intervention informelle est acté dans un document daté et signé.

1. Demande d’intervention psychosociale formelle

Si le travailleur ne désire pas une intervention psychosociale informelle ou si cette intervention n’aboutit pas à un résultat, il peut introduire une demande d’intervention psychosociale formelle auprès du conseiller en prévention aspects psychosociaux. Le travailleur doit obligatoirement avoir eu un entretien personnel avec le conseiller en prévention avant d’introduire sa demande. L’entretien obligatoire doit avoir lieu dans un délai maximum de 10 jours calendriers.

Le travailleur reçoit une copie du document qui atteste de cet entretien.

Pour être valable la demande formelle doit être actée dans un document daté et signé par le travailleur. Ce document doit contenir la description de la situation de travail problématique ainsi que la demande à l’employeur de prendre des mesures appropriées.

Le travailleur transmet son document de demande au conseiller en prévention aspects psychosociaux.

Avant d’examiner la situation du travailleur, le conseiller en prévention aspects psychosociaux décide s’il va accepter ou refuser l’introduction de la demande. Il refusera l’introduction de la demande lorsque la situation décrite dans la demande ne contient manifestement pas de risques psychosociaux au travail. Il prendra cette décision dans un délai de 10 jours calendriers maximum.

Lorsque le conseiller en prévention aspects psychosociaux a accepté la demande, il va réaliser une deuxième analyse : il va examiner si la situation décrite dans la demande a principalement trait à des risques qui présentent un caractère collectif ou à des risques qui présentent un caractère individuel.

a) Lorsque la demande a un caractère principalement collectif

Le conseiller en prévention informe l’employeur par écrit du fait qu’une telle demande a été introduite sans mentionner l’identité du travailleur qui a introduit la demande. Il informe le travailleur du caractère collectif de sa demande.

La demande à caractère principalement collectif est traitée par l’employeur. Il analyse la situation à risques et prend les mesures nécessaires au niveau collectif pour résoudre cette situation. Pour ce faire, il peut réaliser une analyse des risques, éventuellement avec l’assistance du conseiller en prévention aspects psychosociaux. S’il existe un comité pour la prévention et la protection au travail ou une délégation syndicale dans l’entreprise, l’employeur devra se concerter avec ces organes.

L’employeur décide des suites qu’il va donner à la demande dans un délai de 3 mois maximum après qu’il ait été mis au courant de l’introduction de la demande. Lorsqu’il réalise une analyse des risques en respectant les exigences légales, ce délai peut être prolongé jusqu’à 6 mois maximum. Le travailleur est informé de la décision de l’employeur par le conseiller en prévention aspects psychosociaux.

Si l’employeur décide de ne pas prendre de mesures ou omet de prendre une décision dans les délais, ou si le travailleur considère que les mesures de l’employeur ne sont pas appropriées à sa situation individuelle, le travailleur peut demander par écrit au conseiller en prévention de traiter sa demande comme une demande à caractère principalement individuel (voir ci-dessous) à la condition que le conseiller en prévention aspects psychosociaux ne soit pas intervenu lors de l’analyse des risques de la situation.

b) Lorsque la demande a un caractère principalement individuel

Le conseiller en prévention aspects psychosociaux informe par écrit l’employeur du fait qu’une telle demande a été introduite. Il lui communique l’identité du travailleur qui a introduit la demande.

Le conseiller en prévention examine ensuite la demande en toute indépendance et impartialité. Il transmet un avis écrit à l’employeur dans un délai de 3 mois maximum à partir de l’acceptation de la demande. Ce délai peut être prolongé une fois de 3 mois maximum. Cet avis analyse les causes du problème et suggère des mesures à l’employeur. Le conseiller en prévention avertit les parties de la date de remise de son avis à l’employeur et leur communique les propositions de mesures qu’il a faite à l’employeur pour la situation spécifique.

L’employeur, en tant que responsable du bien-être des travailleurs, décide lui-même des mesures qu’il prend (ou ne prend pas). S’il décide de prendre des mesures individuelles vis-à-vis d’un travailleur, il informe la personne visée par ces mesures dans le mois de la réception de l’avis du conseiller en prévention aspects psychosociaux.

Si ces mesures peuvent modifier les conditions de travail du travailleur, l'employeur transmet au travailleur une copie de l'avis du conseiller en prévention et entend ce travailleur qui peut se faire assister lors de cet entretien. Au plus tard deux mois après avoir reçu l’avis du conseiller en prévention aspects psychosociaux, l’employeur informe les parties de sa décision finale.

Un travailleur qui estime être l’objet de violence, harcèlement moral ou sexuel au travail peut introduire auprès du conseiller en prévention aspects psychosociaux une demande d’intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail. Cette demande est traitée de la même manière que la demande d’intervention psychosociale formelle à caractère principalement individuel (voir ci-dessus) avec un certain nombre de particularités :

- Les éléments suivants doivent être mentionnés dans la demande : une description précise des faits constitutifs, selon le travailleur, de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, le moment et l’endroit où chacun des faits se sont déroulés, l’identité de la personne mise en cause et la demande à l’employeur de prendre des mesures appropriées pour mettre fin aux faits.

- La demande doit être remise en mains propres ou envoyée par recommandé au conseiller en prévention aspects psychosociaux du service externe pour la prévention et la protection au travail.

- Le travailleur qui introduit la demande et les témoins directs bénéficient de la protection contre les représailles. Cela signifie que l’employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail, ni prendre des mesures préjudiciables vis-à-vis de ce travailleur, en représailles des démarches du travailleur. Si l’employeur prend des mesures vis-à-vis de ce travailleur protégé pour régler la situation, ces mesures doivent avoir un caractère proportionnel et raisonnable.

- Le conseiller en prévention aspects psychosociaux communique à la personne mise en cause les faits qui lui sont reprochés.

- Si la gravité des faits le justifie, le conseiller en prévention doit proposer des mesures conservatoires à l’employeur avant de lui rendre son avis.

- Si le travailleur qui a introduit la demande ou la personne mise en cause envisagent d’agir en justice, l’employeur leur transmet à leur demande une copie de l’avis du conseiller en prévention aspects psychosociaux.

Heures de consultation du conseiller en prévention chargé de la direction du service interne de prévention et protection au travail et du conseiller en prévention aspects psychosociaux

Le conseiller en prévention chargé de la direction du service interne de prévention et protection au travail et le conseiller en prévention aspects psychosociaux peuvent être consultés pendant les heures de travail. Le temps consacré à cette consultation est dans ce cas considéré comme du temps de travail.

Les frais de déplacement sont à charge de l'employeur quel que soit le moment de la consultation.

Confidentialité

Le conseiller en prévention chargé de la direction du service interne de prévention et protection au travail et le conseiller en prévention aspects psychosociaux sont tenus au secret professionnel. Ils ne peuvent pas communiquer à des tiers les informations qu’ils reçoivent dans le cadre de leur fonction sauf si la législation le leur permet.

L’employeur, les membres de la ligne hiérarchique et les personnes entendues par le conseiller en prévention s’engagent à faire preuve d’une discrétion absolue en ce qui concerne les personnes impliquées, les faits éventuels et les circonstances dans lesquelles les faits se sont déroulés.

Sanctions disciplinaires

Sauf dans l’hypothèse d’une accusation injurieuse et diffamatoire, aucune sanction ne pourra être prise à l’encontre du travailleur ayant introduit une demande d’intervention psycho-sociale.

Sans préjudice des règles applicables en matière de licenciement et des sanctions pouvant résulter d’une action judiciaire, la personne qui se sera rendue coupable de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail ou la personne qui a abusé de la procédure interne, pourra voir ces actes qualifiés de faute grave.

Registre des faits de tiers

Le travailleur qui estime être l’objet de violence ou de harcèlement de la part d’un tiers (non travailleur de l’entreprise) peut faire une déclaration dans un registre qui est tenu par l’employeur.

Le travailleur ne doit pas obligatoirement y indiquer son identité. Cette déclaration n’équivaut pas au dépôt d’une demande d’intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail. Elle sert uniquement à améliorer la prévention de ces faits dans l’entreprise.

L’employeur veille à ce que ces travailleurs reçoivent un soutien psychologique approprié auprès de services ou d'institutions spécialisées pour lesquels le conseiller en prévention compétent peut donner son avis.

S'il s’avère nécessaire, ce soutien se poursuivra lors de la remise au travail du plaignant.

#### d) Les procédures externes

Si la situation problématique persiste malgré les mesures prises par l’employeur dans le cadre de la procédure interne ou si elle persiste parce que l’employeur n’a pas pris de mesures, le travailleur peut faire appel à l’inspection du Contrôle du bien-être au travail. Pour les coordonnées de l’inspection : voir article 44 du présent règlement de travail.

Dans le cadre d’une demande d’intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, le conseiller en prévention aspects psychosociaux est obligé de saisir l’inspection dans certaines hypothèses :

- lorsqu’il constate que l’employeur n’a pas pris des mesures conservatoires (appropriées) ;

- lorsqu’après avoir remis son avis à l’employeur, il constate que l’employeur n’a pas pris de mesures (appropriées) et :

• soit il existe un danger grave et immédiat pour le travailleur ;

• soit, la personne mise en cause est l’employeur ou fait partie du personnel de direction.

Cette obligation du conseiller en prévention aspects psychosociaux n’empêche pas le travailleur de faire appel lui-même à l’inspection.

Le travailleur peut à tout moment introduire une action en justice auprès du tribunal du travail ou devant les instances judiciaires compétentes.

# 19 Politique préventive en matière d’alcool et de drogues

### Art. 43 Déclaration de politique

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

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

En ce qui concerne la politique préventive en matière de consommation d’alcool et de drogues liée au travail, l’entreprise/le service/ l’institution veut faire appel au bon sens et au comportement responsable de tous ses collaborateurs et des éventuelles autres personnes présentes sur le lieu de travail.

L’entreprise/le service/ l’institution attend de ses travailleurs 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 pour eux-mêmes ou pour leurs collègues.

L’entreprise attend à cet égard de ses dirigeants qu’ils aient un comportement exemplaire et qu’ils interviennent de manière adéquate à l’égard de leurs collaborateurs dans des situations problématiques.

### Art. 44.

Pendant le temps de disponibilité du travailleur, *………… (\*entreprise – structure – service…)* lui interdit toute consommation d’alcool ou de drogues.

# 20 Divers

### Art. 45.

Les différents services d'inspection sont établis à :

- Direction du contrôle des lois sociales :

*SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, Rue …………………*

- Direction générale du contrôle du bien-être au travail :

*SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, Rue ……………………*

- Direction générale inspection sociale :

*SPF Sécurité sociale, Rue ………………….*

### Art. 46.

La loi sur la Banque carrefour ainsi que les arrêtés d'exécution sont mis à la disposition du personnel à l'endroit suivant : siège social de l’entreprise. Le texte de cette loi est également disponible sur le site web des autorités publiques à l’adresse suivante : <https://www.ksz-bcss.fgov.be/fr>

# 21. Convention collective de travail n°25

*\*(pour le secteur privé uniquement)*

### Art. 47.

La convention collective de travail n°25 relative à l’égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et féminins est annexée au règlement de travail déposé au siège de l’entreprise.

# 22. Accords et convention collectives de travail d’entreprise

*\*(uniquement les accords d’entreprise et les CCT d’entreprise s’il y en a – pas les CCT sectorielles ni celles du CNT)*

### Art. 48.

Les conventions collectives de travail et/ou accords collectifs conclus au sein de l'entreprise et régissant les conditions de travail sont :

C.C.T. du …

 N° de dépôt au greffe de l'Administration des relations collectives de travail :

*Ou*

Aucun accord collectif ni convention collective de travail d’entreprise n’a été conclu au sein de l’entreprise

### Art.48.

Le présent règlement de travail a été établi conformément à la procédure prescrite par la loi.

Le présent règlement a été affiché pendant une période de 15 jours et soumis à la consultation régulière des travailleurs.

Dates d’affichage : …………..

Date d’entrée en vigueur : ………….

Signature de l’employeur

# Annexes

## CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 25 du 15/10/75 sur l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins

## (Modifiée par les conventions collectives de travail n° 25bis du 19/12/01 et n° 25ter du 9/7/08)

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

#### Article 1

La présente convention collective de travail a pour objet de réaliser le principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins, qui figure à [l'article 141, § 1er et § 2 du Traité instituant la Communauté européenne.]

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

#### Article 2

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

### CHAPITRE II - MISE EN OEUVRE

#### Article 3

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

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

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

#### Article 4

On entend par rémunération :

1° le salaire en espèces auquel le travailleur a droit à charge de l'employeur en raison de son engagement ;

2° le pourboire ou service auquel le travailleur a droit en raison de son engagement ou en vertu de l’usage ;

3° les avantages évaluables en argent auxquels le travailleur a droit à charge de l'employeur en raison de son engagement ;

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

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

#### Article 5

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

#### Article 6

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

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

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

#### Article 7

§ 1. L'employeur qui occupe un travailleur qui a déposé une plainte motivée soit au niveau de l'entreprise, selon les procédures conventionnelles en vigueur dans celle-ci, soit à l'Inspection sociale, ou qui intente ou pour lequel est intentée une action en justice tendant à revoir la rémunération sur la base de la présente convention, 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 intervenues après avoir intenté une action en justice telle que visée au précédent alinéa et ce, jusqu'à trois mois après que le jugement soit coulé en force de chose jugée.

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

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

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

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

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

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

#### Article 8

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

### CHAPITRE III - DISPOSITIONS FINALES

#### Article 9

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

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 IV - 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 iront en justice pour la défense des droits résultant de la présente convention, de demander à la juridiction compétente de consulter la commission précitée.

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

#### Article 11

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



## Annexe : Calendrier des congés … (année)

*( à afficher chaque année pour le 15 décembre au plus tard)*

### Jours fériés 20…

(jour) 1er janvier : Nouvel An

(jour et date) : Lundi de Pâques

(jour) 1er mai : Fête du travail

(jour et date): Ascension

(jour et date) : Lundi de Pentecôte

(jour) 21 juillet : Fête Nationale

(jour) 15 août : Assomption

(jour) 1er novembre : Toussaint

(jour) 11 novembre : Armistice

(jour) 25 décembre : Noël

## Récupération des jours fériés coïncidant avec un jour d’inactivité au sein de l’entreprise

Le jour férié du … sera récupéré le ….

*(possibilité de fixation du jour de remplacement : par décision du Conseil d’entreprise ou en accord avec la délégation syndicale – à défaut en accord avec tous les travailleurs, à défaut en accord avec chaque travailleur individuellement, à défaut le 1er jour ouvrable qui suit)*

## Fermeture collective

Aucune fermeture collective n’est prévue en 20….

*Ou*

Les dates de fermeture collective sont les suivantes :

…

Fait à …, le …

Signature du responsable

Le présent avis constitue une annexe au règlement de travail en vigueur au sein de l’entreprise/l’institution/le service

## Annexe : Accusé de réception du règlement de travail

Le (la) soussigné(e) : …………………………

reconnait avoir reçu un exemplaire du règlement de travail de l’entreprise :

……………………………………………………………………………….

au service de laquelle il (elle) est engagé(e) en qualité de …………………….

Fait à ……………………….., le ……………………………

Signature

1. CCT du 13 janvier 2003 enregistrée sous le numéro 69148 et rendue obligatoire par AR du 24/08/2005 (MB 9/12/2005) ; CCT du 24 novembre 2017 enregistrée sous le numéro 144477 et modifiée par la CCT du 20 avril 2018, enregistrée sous le numéro 146027. [↑](#footnote-ref-1)