



## EXTRAITS D'UN RÈGLEMENT TYPE DE TRAVAIL EN 2014<sup>1</sup>

N° de dépôt au Contrôle des lois sociales :  
 Entreprise (dénomination et adresse) :  
 Lieu de travail :  
 Nature de l'activité :  
 Commission(s) paritaire(s) compétente(s) :

### Durée du travail

ARTICLE ... – La durée hebdomadaire de travail à temps plein convenue en commission paritaire ou en entreprise est de : [ ] h [...] Pour les travailleurs occupés à temps partiel dont la durée hebdomadaire de travail est variable, celle-ci sera calculée en moyenne sur la période de référence suivante : [ ] (un an maximum).

### Horaires de travail

ARTICLE ... – Les heures de travail sont fixées comme suit :

Jours	Heures	Heures	Heures	Heures	Total heures
<b>Lundi</b>	de	à	et de	à	
<b>Mardi</b>	de	à	et de	à	
<b>Mercredi</b>	de	à	et de	à	
<b>Jeudi</b>	de	à	et de	à	
<b>Vendredi</b>	de	à	et de	à	
<b>Samedi</b>	de	à	et de	à	
<b>Dimanche</b>	de	à	et de	à	

Total: h.

Repos accordés durant la matinée et/ou durant l'après-midi :

Matin : de à Après-midi: de à [...]

### Jours de repos

ARTICLE ... – Les jours habituels d'inactivité sont : les dimanches ; les jours fériés légaux ou les jours qui remplacent un jour férié légal ; les jours de vacances annuelles ; les jours suivants (exemples : jour de repos dans le cadre de la réduction du temps de travail, jours fériés extra légaux) :

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

<sup>1</sup> Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation : <http://www.emploi.belgique.be/moduleTab.aspx?id=397&idM=176>.

1er janvier (Nouvel an), lundi de Pâques, 1er mai (Fête du travail), Ascension, lundi de Pentecôte, 21 juillet (Fête nationale), 15 août (Assomption), 1er novembre (Toussaint), 11 novembre (Armistice), 25 décembre (Noël). Si l'un des jours fériés coïncide avec un dimanche ou un jour habituel d'inactivité, il est remplacé par un jour habituel d'activité, suivant les modalités prévues par les dispositions légales. [...]

ARTICLE ... – Lorsque les vacances annuelles sont prises collectivement, la période de fermeture est déterminée annuellement et communiquée au moyen d'un avenant au présent règlement de travail. Lorsque les vacances sont prises individuellement, celles-ci sont fixées de commun accord entre le travailleur et l'employeur. À cet effet, les travailleurs devront introduire une demande écrite (jours, semaines) à l'avance.

### **Rémunération**

ARTICLE ... – La rémunération est calculée à l'heure, [...] au mois, [...].

La rémunération est payée le

Le paiement de la rémunération se fait par un virement à un compte bancaire. Un prélèvement sur les rémunérations ne peut être opéré qu'en exécution des prescriptions légales.

### **Obligations incombant aux travailleurs**

ARTICLE ... – Le travailleur a l'obligation d'exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au temps, au lieu et dans les conditions convenus. Une arrivée tardive, une interruption de travail, un départ anticipé (sauf cas de force majeure ou raison légale) sont subordonnés à l'autorisation préalable de l'employeur.

ARTICLE ... – Le travailleur doit agir conformément aux ordres et aux instructions qui lui sont donnés par l'employeur, son préposé ou mandataire en vue de l'exécution de la relation de travail.

ARTICLE ... – Le travailleur 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 inventions, méthodes, listes de clients, particularités, secrets de fabrication ou d'affaires de l'entreprise.

Tant au cours du contrat qu'après la cessation des relations de travail, le travailleur s'abstiendra de se livrer à des actes de concurrence déloyale.

ARTICLE ... – Le travailleur a l'obligation de restituer en bon état au chef d'entreprise les outils et les matières premières restées sans emploi qui lui ont été confiés ainsi que tout le matériel qui lui a été remis pour lui permettre d'exécuter son travail. À cet effet, le travailleur a l'obligation de remettre à son employeur tout matériel, outil ou toutes matières premières qui seraient en mauvais état ou de le mettre au courant des déficiences. En cas de dommages causés à l'entreprise par le travailleur, des indemnités ou dommages-intérêts pourront lui être réclamés, en cas de dol, de faute lourde, ou de faute légère présentant un caractère habituel.

### **Droits et devoirs du personnel de surveillance**

ARTICLE ... – Tout travailleur doit obéissance et respect à toute personne ayant, à titre quelconque, autorité sur le lieu de travail. Les personnes chargées de la direction ou de la surveillance sont tenues d'observer vis-à-vis des travailleurs les règles de justice, de moralité et de civilité.

### **Fin de contrat**

ARTICLE ... – 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, conformément aux dispositions

de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et, ceci, sans préjudice de dispositions particulières convenues dans des conventions collectives de travail sectorielles rendues obligatoires par arrêté royal.

ARTICLE ... – Sans préjudice du pouvoir d'appréciation du juge, les faits suivants sont considérés comme un motif grave justifiant la rupture du contrat, de part et d'autre, sans préavis ni indemnité :

1. ....
2. ...
3. ...

Peuvent seuls être invoqués comme justification, les motifs graves notifiés par lettre recommandée, par la remise d'un écrit ou par exploit d'huissier dans un délai de trois jours ouvrables suivant le congé. [...]

### **Maladie ou accident**

ARTICLE ... – 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 la personne responsable indiquée ci-après. [...]
- Dans les deux jours ouvrables, fournir à l'entreprise un certificat médical 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. Les mêmes obligations sont de rigueur en cas de prolongation de la maladie.
- Recevoir éventuellement à son domicile un médecin délégué par l'employeur et se laisser examiner par lui aux fins de vérifier l'incapacité. [...]

### **Accident de travail**

ARTICLE ... – 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. [...]

### **Bien-être au travail**

ARTICLE ... – Le travailleur peut demander au conseiller en prévention l'examen de son poste de travail.

Nom du conseiller en prévention chargé de la sécurité au travail :

Nom du conseiller en prévention médecin du travail :

Nom du conseiller en prévention aspects psychosociaux :

Il incombe à chaque travailleur de prendre soin, selon des possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celle des autres personnes concernées du fait de ses actes ou des omissions au travail, conformément à sa formation et aux instructions de leur employeur. A cet effet, les travailleurs doivent en particulier, conformément à leur formation et aux instructions de leur employeur :

- Utiliser correctement les machines, appareils, outils, substances dangereuses, équipements de transport et autres moyens ;
- Utiliser correctement les équipements de protection individuelle mis à leur disposition et, après utilisation, les ranger à leur place ;

- Ne pas mettre hors service, changer ou déplacer arbitrairement les dispositifs de sécurité spécifiques notamment des machines, appareils, outils, installations et bâtiments, et utiliser pareils dispositifs de sécurité correctement ;
- Signaler immédiatement, à l'employeur et au service interne de prévention et de protection au travail, toute situation de travail dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et immédiat pour la sécurité et la santé ainsi que toute défectuosité constatée dans les systèmes de protection. [...]

## **Interdiction de violence ou de harcèlement moral ou sexuel sur les lieux de travail**

ARTICLE ... – Les employeurs, 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. L'employeur est responsable du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Il prend des mesures appropriées pour mettre fin aux faits de violence et de harcèlement au travail. Les travailleurs participent positivement à la politique de prévention mise en œuvre dans le cadre de la protection des travailleurs contre la violence et le harcèlement au travail.

### *1. Définitions*

La violence au travail se définit comme chaque situation de fait où une des personnes citées ci-dessus est persécutée, menacée ou agressée psychologiquement ou physiquement lors de l'exécution de son travail. Le harcèlement moral au travail se définit comme plusieurs conduites abusives, 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.

### *2. Intervenants spécifiques*

1. Personne(s) de confiance (éventuelle(s)) : [...]

2. Conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail : [...]

### *3. La procédure interne à l'entreprise*

#### **3.1. Déroulement**

Le travailleur qui estime être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail peut, selon son choix, s'adresser : à un membre de la ligne hiérarchique ou à la personne de confiance ou au conseiller en prévention. [...]

#### **3.2. Confidentialité**

La personne de confiance et le conseiller en prévention 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.

### 3.3. Sanctions disciplinaires

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 de plainte pourra se voir appliquer l'une des pénalités énumérées... [...]

## 4. Les procédures externes

Si les faits persistent malgré les mesures prises par l'employeur dans le cadre de la procédure interne ou si les faits persistent 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 22 du présent règlement de travail.

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

### Autres dispositions

ARTICLE ... – Politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise

1. Déclaration de politique (obligatoire) ;
2. Mesures concrètes (le cas échéant, si la déclaration de politique l'exige).

### Divers

ARTICLE ... – Renseignements administratifs :

Les noms des membres du Conseil d'entreprise, du Comité pour la prévention et la protection au travail et de la délégation syndicale sont repris ci-dessous. [...] Les différents services d'Inspection du travail (SPF Emploi, Travail et Concertation sociale) sont établis à : [...].

L'entreprise est affiliée sous le n°            à la Caisse de vacances :.....

L'entreprise est immatriculée à l'ONSS sous le n° : .....  
[...]

ARTICLE ... – Conventions collectives de travail d'entreprise

Les conventions collectives de travail conclues au sein de l'entreprise régissant les conditions de travail sont :

- ✓ CCT conclue le            n° de dépôt au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail ;
- ✓
- ✓

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 du chef d'entreprise,

Signatures de deux membres du Conseil d'entreprise (le cas échéant),

**Annexe au règlement de travail**

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