

GENESIS CONSULT SPRL / B.V.B.A
Boulevard du Souverain, 207 bte 7
1160 Bruxelles
0451539750

REGLEMENT DE TRAVAIL

REGLEMENT DE TRAVAIL

Article 1. Renseignements généraux

Nom de l'entreprise	GENESIS CONSULT
Forme juridique	SPRL / BVBA
Adresse du siège social	Boulevard du Souverain, 207 bte 7 1160 Bruxelles
Téléphone	0032.2.661.34.00
Activité de l'entreprise	Société de services en Ingénierie informatique
Adresse lieu de travail n° 1	
Adresse lieu de travail n°2	
Adresse lieu de travail n°3	
Adresse lieu de travail n°4	
Adresse lieu de travail n°5	

Article 2. Organismes sociaux auxquels l'entreprise est affiliée

N° d'affiliation ONSS	1217266-57		
Caisse d'allocations familiales	O.N.A.F.T.S.	148-90814	
Caisse de vacances annuelles		ONVA n°	
Compagnie Assurance-loi accident du travail	GENERALI BELGIUM	Police n°	GD081420
Commission paritaire employés	218		
Commission paritaire ouvriers	/		
Commission paritaire mixte	/		
Service de médecine interprofessionnelle			

Article 3. - Domaine d'application

Le présent règlement de travail, établi en application de la loi du 8 avril 1965, régit les conditions de travail des employés et des ouvriers de l'entreprise.

Sans préjudice des dispositions légales et réglementaires, il peut être dérogé individuellement au règlement de travail.

Le règlement de travail remplace l'usage et la tradition si ceux-ci sont en contradiction avec les prescriptions de ce règlement.

Article 4. - Exemplaires

Dès l'entrée en vigueur de ce règlement de travail, chaque membre du personnel reçoit une copie de ce règlement.

Dès la conclusion du contrat de travail, chaque travailleur engagé reconnaît avoir pris connaissance du règlement de travail de manière légale et en avoir reçu un exemplaire.

Le travailleur déclare accepter sans restriction toutes les mesures du règlement de travail et s'engage à les respecter.

Ce règlement de travail se trouve sur le site web de Genesis Consult sous l'adresse www.genesis-consult.com et est accessible à tous les consultants.

Article 5.- Engagement

Au moment de son engagement, ou lorsque des nouvelles mesures sont d'application, le travailleur est tenu de fournir à l'employeur tous les renseignements nécessaires pour remplir toutes les formalités légales, obligatoires ou réglementaires.

L'employeur peut, dès avant l'engagement ou par après, réclamer au travailleur un certificat de bonne vie et moeurs.

Article 6. - Modifications aux renseignements personnels

Toute modification aux renseignements personnels initiaux, tels les changements de domicile ou de lieu de résidence, même temporaires, d'état civil, etc..., doit être signalée spontanément et sans délai au service du personnel.

Les travailleurs qui omettraient de fournir les renseignements prescrits, auront à répondre des conséquences de leur omission et auront notamment, le cas échéant, l'obligation de rembourser les allocations et indemnités indûment perçues.

Article 7. - Examen médical d'embauche

L'employeur peut exiger, avant l'engagement effectif ou par après, que le travailleur soit soumis à un examen médical dirigé par un médecin désigné par l'employeur.

Tous les travailleurs sont tenus d'accepter cet examen.

Article 8. - Période d'essai

Chaque travailleur qui entre en service est engagé à l'essai.

Pour les employés

La période d'essai ne peut être inférieure à un mois.

Elle ne peut être supérieure respectivement à six mois ou douze mois, selon que la rémunération annuelle ne dépasse pas ou dépasse le montant fixé à l'article 67 de la loi du 3 juillet 1978.

En l'absence de précision quant à sa durée, dans la convention collective ou individuelle de travail, la période d'essai est de un mois.

Pour les ouvriers

La période d'essai ne peut être inférieure à sept jours, ni supérieure à quatorze jours. En l'absence de précision quant à sa durée dans la convention collective ou individuelle de travail, la période d'essai est de sept jours.

Article 9. - Conditions de travail

Chaque travailleur est tenu d'exécuter les travaux qui lui sont confiés soit dans son contrat de travail, soit oralement ou par écrit.

Il ne peut refuser d'exécuter ces travaux si ceux-ci correspondent à ses possibilités physiques et mentales.

Article 10. - Lieu de travail

De commun accord, les parties peuvent décider le(s) lieu(x) de travail du travailleur.

Le lieu de travail pourra être modifié, à tout moment, pour des raisons d'ordre économique ou d'organisation interne.

Le lieu de travail pourra également être modifié lorsque l'essence de l'activité de l'entreprise l'exigera.

Article 11. - Durée de travail et horaire de travail

Tous les horaires de l'entreprise sont repris en annexe de ce règlement de travail (Annexe 1).

Pour les travailleurs occupés à temps partiels, les indications relatives à l'horaire de travail sont reprises séparément pour chaque régime de travail à temps partiel (Annexe 1).

Article 12. - Travail de nuit

Les entreprises dont l'activité est reprise dans les dispositions visant le travail de nuit de la loi du 16 mars 1971 sont autorisées à travailler de nuit.

Article 13. - Jours de repos

En principe, les jours normaux de repos sont les dimanches, les jours fériés légaux, les jours qui remplacent un jour férié légal, les jours de vacances et les jours de récupération en compensation de la diminution du temps de travail.

Article 14. - Jours de récupération en compensation de la diminution du temps de travail.

(Article à remplir uniquement si l'entreprise décide de compenser la diminution du temps de travail par des jours de récupération au lieu d'une diminution journalière ou hebdomadaire).

Chaque travailleur a droit, outre ses jours de vacances légaux, à 20 jours par an.

Article 15. - Travail du dimanche

Les travailleurs qui ont été occupés le dimanche ou un jour férié ont droit à un repos compensatoire.

Ce repos est accordé, soit au cours des six jours qui suivent ce dimanche (ou ce jour férié), soit dans un délai plus long, si un arrêté royal ou une convention collective de travail le prévoit.

Article 16. - Jours fériés légaux

Les jours fériés légaux sont :

- le 1^{er} janvier
- le lundi de Pâques
- le 1^{er} mai
- l'Ascension
- le lundi de Pentecôte
- le 21 juillet
- l'Assomption
- la Toussaint
- le 11 novembre
- la Noël

(A.R. du 18 avril 1974 - Art. 1)

Lorsqu'un jour férié coïncide avec un dimanche ou avec un jour habituel d'inactivité, il est remplacé par un jour habituel d'activité (loi du 4 janvier 1974 - art. 6).

Ce jour est considéré comme un jour férié pour l'entreprise de telle sorte que les travailleurs qui sont engagés après cette date, ne peuvent exiger un autre jour férié en remplacement.

Lorsque le jour de remplacement n'a pas été fixé conformément à la loi du 4 janvier 1974, le jour férié est remplacé par le premier jour habituel d'activité qui, dans l'entreprise, suit ce jour férié (loi du 4 janvier - Art. 9).

Article 17. - Jours de vacances

A. Les jours de vacances doivent être pris conformément aux dispositions légales et réglementaires en la matière.

- Les travailleurs sont tenus de prendre des vacances d'une période ininterrompue de 14 jours calendrier, entre le 1^{er} mai et le 30 octobre.
- Le plan de répartition des jours de vacances de chaque travailleur sera transmis au service du personnel avant le 1^{er} février.

B. Les fermetures collectives sont déterminées chaque année, soit par l'employeur, soit par le conseil d'entreprise s'il en existe un. Les dates sont fixées chaque année et communiquées à tous les travailleurs de l'entreprise.

Article 18. - Prime ou gratification

L'employeur peut, à sa discrétion absolue, sans obligation aucune, payer volontairement à chacun des travailleurs, à n'importe quel moment durant la période de l'emploi, des montants supplémentaires, sous forme de primes ou autres.

De telles gratifications ou primes constituent une pure libéralité et ne créent aucune obligation contractuelle pour l'employeur. Par conséquent, elles peuvent, à tout moment, être modifiées ou abandonnées par l'employeur.

Article 19. – Rémunération

Pour les ouvriers :

- La rémunération est fixée à l'heure.
- Les rémunérations sont payées par mois.

- Date du paiement :	/
- Modalités de paiement de la rémunération :	/

- Si aucune décision n'a été prise, le paiement ne peut s'effectuer en monnaie scripturale qu'avec le consentement écrit du travailleur.
- A défaut de tel accord, le paiement s'effectuera de la main à la main.

Pour les employés :

- La rémunération est fixée par mois.

- Date de paiement de la rémunération :	Le 30 de chaque mois
---	----------------------

Article 20. - Intervention dans les frais de transport

L'intervention éventuelle de l'employeur dans les frais de transport entre le domicile et le lieu de travail, est payée avec la rémunération de la période suivant la date de la remise des documents requis par le travailleur à l'employeur. Cette intervention est fixée par les barèmes légaux.

Article 21. - Paiement à des tiers

La rémunération de chaque travailleur peut éventuellement être versée à une personne tierce si celle-ci peut justifier être en possession des documents lui octroyant ce droit.

Article 22. - Personnel de surveillance : droits et obligations

La direction, ainsi que le personnel de surveillance sont tenus de respecter le travail des travailleurs, ainsi que de faire respecter la philosophie de l'entreprise ; ils doivent observer vis-à-vis des travailleurs, les règles de justice et de moralité. Ils contrôlent le travail presté, maintiennent l'ordre dans l'entreprise et font observer toutes les réglementations qui existent au sein de l'entreprise.

Article 23. - Prescriptions en matière de sécurité

Tous les travailleurs sont obligés d'observer scrupuleusement toutes les prescriptions et interdictions du règlement général pour la protection des travailleurs, affichées à divers endroits de l'entreprise, ou distribuées par note interne, ou encore expliquées oralement.

Toutes les mesures de sécurité particulières qui doivent être prises en considération dans l'entreprise, sont portées à la connaissance des travailleurs, soit par une annexe au présent règlement, soit individuellement, chaque fois que cela s'avère nécessaire.

Exemples : incendie, protection, produits inflammables ...

Article 24. - Prescription en matière d'hygiène et de santé

Les travailleurs prennent leurs repas uniquement au réfectoire. Il est en principe interdit d'introduire ou de consommer des aliments sur les lieux de travail, sauf s'il existe une note interne ou si l'usage l'autorise.

Article 25. - Divers

A. Il est défendu :

- d'apporter et de consommer des boissons alcoolisées sur les lieux de travail ;
- de fumer dans les locaux où un avis le défend.

B. En cas de résiliation du contrat de travail, il est interdit à tous les travailleurs d'emporter ou de garder tous documents, papiers, travaux qui leur étaient accessibles lors de l'exécution du contrat de travail.

Article 26. - Vol

L'entreprise décline toute responsabilité en cas de vol ou de détérioration de biens mobiliers appartenant aux travailleurs, tels que les vêtements et tous autres objets personnels.

L'employeur peut, si les circonstances l'exigent et en la présence des intéressés, effectuer une visite des vestiaires ou bureaux.

Article 27. - Réclamation

Lorsqu'un travailleur a une réclamation à formuler ou des observations à faire, il doit s'adresser au service du personnel.

Article 28. - Retard

Le retard provoque des perturbations dans l'entreprise et sera donc sanctionné, sauf s'il est dû à une cause indépendante de la volonté du travailleur ; dans ce cas, la raison invoquée sera immédiatement communiquée au chef direct.

Tout travailleur qui arrive plus tard que l'heure indiquée dans son horaire, devra le signaler immédiatement à son chef direct ou au service du personnel.

Des retards répétitifs, même de quelques minutes, seront sanctionnés par un licenciement pour motif grave après deux avertissements écrits.

Article 29.- Départ avant l'heure

Aucun travailleur n'est autorisé à quitter le lieu de travail avant l'heure prévue dans son horaire, sans avoir prévenu le chef direct, ainsi que le service du personnel.

Article 30. - Suspension de l'exécution du contrat

L'exécution du contrat peut être suspendue, soit pour des raisons fixées par la loi relative aux contrats de travail, soit pour des raisons propres aux parties, décidées de commun accord.

Article 31. - Incapacité de travail

En cas d'incapacité de travail due à une maladie ou un accident, outre l'observation de ses obligations éventuelles vis-à-vis de sa mutuelle (certificat d'incapacité de travail), le travailleur avertira **immédiatement** la société, par exemple par téléphone, et lui fera parvenir un certificat médical dans les 48 heures.

Le certificat médical mentionnera :

- la date du début de l'incapacité de travail ;
- sa durée probable ;
- si le travailleur est autorisé ou non à quitter son domicile ;
- le lieu de sa résidence pendant l'incapacité de travail.

Article 32. - Paiement du salaire garanti

Le salaire garanti, dû en cas d'incapacité de travail, est payé le premier jour de paie qui suit la date de son exigibilité, c'est-à-dire à laquelle il a été satisfait à toutes les exigences, aussi bien en ce qui concerne le droit que le mode de calcul.

Article 33. - Prolongation de l'incapacité de travail

En cas de prolongation de l'incapacité de travail, le travailleur en avertira son employeur au plus tard le jour précédent la reprise initialement prévue.

La prolongation de l'incapacité doit être prouvée par une attestation médicale à remettre dans les 48 heures suivant le jour de l'avertissement à l'employeur.

Article 34. - Absences injustifiées

A défaut d'avoir un certificat médical, toute absence sera considérée par l'employeur comme une absence injustifiée.

Il enverra un avertissement par lettre recommandée à l'intéressé.

Si celui-ci persiste dans son silence, l'employeur pourra considérer cette absence comme rupture unilatérale de contrat du chef du travailleur.

Article 35. - Nouvelle incapacité de travail

Lorsqu'une nouvelle incapacité de travail survient dans les 14 premiers jours calendrier qui suivent la fin d'une période d'incapacité précédente, le certificat médical, prévu à l'article 33, mentionnera également si l'incapacité de travail est due à une nouvelle maladie.

Si cette mention ne figure pas sur le certificat médical, il sera présumé que les deux incapacités proviennent de la même maladie.

Article 36. - Reprise du travail

En cas de maladie prolongée, d'accident suivi d'une longue période d'incapacité, de service militaire, d'accouchement ou de toute autre suspension prolongée, le travailleur fera parvenir à l'employeur un avis, au moins 5 jours ouvrables avant la reprise du travail, afin de permettre sa réintégration dans le groupe.

Article 37. - Reprise du travail / Examen médical

Si la suspension est due à une incapacité de travail, l'employeur peut faire dépendre la reprise du travail du contrôle de la capacité physique du travailleur par un médecin qu'il désigne.

Article 38. - Contrôle

Conformément à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, tout travailleur qui est en incapacité de travail, accepte le contrôle que l'employeur estime nécessaire.

Le travailleur devra recevoir le médecin délégué et rémunéré par l'employeur et se laisser examiner.

A moins que le médecin traitant du travailleur n'estime que son état de santé ne lui permet pas de se déplacer, le travailleur doit, s'il y est invité, se présenter chez le médecin délégué et rémunéré par l'employeur.

Les frais de déplacement du travailleur sont à charge de l'employeur.

Le médecin délégué et rémunéré par l'employeur vérifie la réalité de l'incapacité de travail, toutes autres constatations étant couvertes par le secret professionnel.

Article 39. - Procédure d'arbitrage

En cas de divergence d'opinions entre le médecin du travailleur et le médecin délégué, quant à l'incapacité de travail, l'employeur aussi bien que le travailleur acceptent qu'un médecin indépendant, désigné comme arbitre, se prononce à titre définitif.

Les deux parties s'inclinent devant sa décision.

Les frais de procédure arbitrale sont supportés par la partie perdante.

Afin que l'arbitrage puisse se faire rapidement, le travailleur avertira son employeur qu'il n'accepte pas la décision du médecin-contrôleur.

Si le travailleur n'est pas d'accord avec la décision du médecin-contrôleur et qu'il ne reprendra pas le travail à la date prévue par ce dernier, il doit, s'il prétend malgré tout au salaire garanti pour la période contestée, entreprendre lui-même les démarches nécessaires pour faire trancher le différend médical.

Ceci n'est possible qu'à condition, dans les 24 heures qui suivent le moment du contrôle :

- d'avertir l'employeur de son intention, ainsi que le médecin traitant
- et de demander à ce dernier de prendre contact avec le médecin-contrôleur, afin d'arriver avec lui à un arrangement éventuel, ou bien, en cas de divergence de vues persistante, qu'il soit procédé de commun accord à la désignation d'un médecin-arbitre.

Si l'employeur, sur base de l'attestation médicale du médecin-contrôleur, demande l'exécution du contrat de travail et envoie à cet effet au travailleur une requête écrite de reprise de travail et que le travailleur n'y réserve aucune suite, l'employeur devra alors entreprendre lui-même les démarches nécessaires pour faire trancher le différend médical. A cet effet, l'employeur devra prendre contact avec le médecin-contrôleur et le prier de prendre contact avec le médecin traitant, afin d'aboutir éventuellement à un arrangement, ou bien, en cas de divergence de vues persistante, de procéder de commun accord à la désignation d'un médecin-arbitre.

Cet article ne porte pas préjudice au droit qu'ont les parties de laisser trancher le différend par le Tribunal du Travail.

Article 40. - Procoration

Si le travailleur a le droit d'être indemnisé par un tiers du chef de son incapacité, il cèdera ce droit à l'indemnisation à son employeur, à concurrence du montant de la rémunération qui a rapport à la période d'incapacité et que l'employeur a indemnisée.

Article 41. - Exclusivité

Le travailleur s'engage à consacrer tout son temps de travail et tous ses efforts aux intérêts de l'entreprise, à n'accepter d'autre emploi et à n'exercer aucune activité extérieure à l'entreprise pendant la durée du contrat de travail ainsi que pendant les suspensions de ce contrat, qu'elle soit similaire ou non, rémunérée ou non, sans accord écrit préalable de l'employeur.

Article 42. - Secrets d'affaires

Le travailleur n'utilisera pas et ne révélera pas à d'autres, sauf dans la mesure nécessaire à l'exécution de ses obligations, tant au cours de l'exécution du contrat de travail qu'après sa cessation, des informations ou renseignements confidentiels dont il pourrait avoir connaissance au cours de son emploi.

Le travailleur comprend que tous dessins, toutes formules et spécifications, tous livres ou manuels d'instruction, tous rapports journaliers, journaux et comptes-rendus, tous secrets d'affaires et instructions de travail données par écrit ou oralement et qui concernent les affaires de l'entreprise, ses méthodes, traitements, techniques ou son équipement, sont confidentiels.

Article 43. - Clause de non concurrence

Le travailleur s'interdit, lors de son départ de l'entreprise, pendant un délai de 12 mois, d'exercer des activités similaires dans un rayon de 10 kms, soit en exploitant une entreprise personnelle, soit en s'engageant chez un employeur concurrent, ayant ainsi la possibilité de porter préjudice à l'entreprise qu'il a quittée en utilisant, pour lui-même ou au profit d'un concurrent, les connaissances particulières à l'entreprise qu'il a acquises dans celle-ci, en matière industrielle ou commerciale (Art. 65 - loi du 3 juillet 1978).

En cas d'application de cette clause de non concurrence, l'employeur paiera une indemnité compensatoire unique et de caractère forfaitaire, sauf si ce dernier renonce, dans un délai de quinze jours à partir du moment de la cessation du contrat, à l'application effective de la clause de non-concurrence. Le montant de cette indemnité est égal à 6 mois de rémunération brute.

Article 44. - Détérioration du matériel

Chaque travailleur est responsable du bon emploi et de l'entretien des biens mis à sa disposition : machines, outillages, installations, bâtiments, protections individuelles, vêtements de travail.

En cas de détérioration ou de destruction du matériel ou des denrées, des indemnités pourront être réclamées au travailleur s'il s'est rendu coupable de négligence grave ou de faute professionnelle, ou lorsque la faute - bien que légère - présente chez lui un caractère habituel.

Article 45. - Résiliation des contrats de travail ouvriers

Pour les ouvriers comptant moins de six mois de service :

- le délai de préavis à observer par l'employeur est de sept jours.
- La durée de préavis à respecter par l'ouvrier est de trois jours.
- Ces délais de préavis prennent cours le jour ouvrable suivant celui de leur notification.

Pour les ouvriers comptant plus de six mois de service :

Sans préjudice des arrêtés royaux qui prévoient des dérogations pour certains secteurs (notamment les commissions paritaires),

- le délai de préavis est fixé à vingt-huit jours lorsque le congé est donné par l'employeur, et à quatorze jours lorsqu'il est donné par l'ouvrier.
- Ces délais sont doublés lorsqu'il s'agit d'ouvriers demeurés, sans interruption, au service de la même entreprise pendant au moins vingt ans.

Les délais doivent être calculés en fonction de l'ancienneté acquise au moment où la période de préavis prend cours, et entrent en vigueur le lundi qui suit la semaine au cours de laquelle le préavis a été donné.

Article 46. - Résiliation des contrats de travail employés

- Lorsque la rémunération annuelle ne dépasse pas le montant fixé à l'article 82, § 2 de la loi du 3 juillet 1978, le délai de préavis à observer par l'employeur est d'au moins trois mois pour les employés engagés depuis moins de cinq ans.

Ce délai est augmenté de trois mois dès le commencement de chaque nouvelle période de cinq ans de service chez le même employeur.

Si le congé est donné par l'employé, les délais de préavis sont réduits de moitié, sans qu'ils puissent excéder trois mois.

- Lorsque la rémunération annuelle excède le montant fixé à l'article 82 § 3 de la loi du 3 juillet 1978, les délais de préavis à observer par l'employeur et par l'employé sont fixés, soit par convention conclue au plus tôt au moment où le congé est donné, soit par le juge.

Article 47. - Résiliation du contrat pendant la période d'essai

Pour les employés

Lorsque le contrat a été conclu à l'essai, les deux parties peuvent, après le premier mois, mettre fin au contrat, moyennant un préavis de sept jours.

Pour les ouvriers

Si la période d'essai est de 7 jours, le contrat ne peut être rompu pendant cette période, sauf motif grave.

Si la période d'essai est supérieure à 7 jours, cette disposition ne s'applique qu'aux 7 premiers jours.

Article 48. - Sanctions

Sans préjudice des dispositions de la loi du 3 juillet 1978, l'employeur peut sanctionner le travailleur qui n'a pas respecté les obligations de son contrat de travail ou du règlement de travail, de la manière suivante :

1. soit par une mise en demeure écrite ;
2. soit par une mise à pied de un à cinq jours sans rémunération ou indemnité.

Les travailleurs qui auraient une plainte ou une remarque à formuler en rapport avec la sanction, disposent d'un droit d'appel auprès du service du personnel.

Article 49. - Le motif grave

Chacune des parties peut résilier le contrat, sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages et intérêts s'il y a lieu.

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

Il en sera ainsi notamment :

1. Lorsque le travailleur a trompé l'employeur lors de la conclusion du contrat par la production de faux certificats ou documents ou par de fausses déclarations.
2. Lorsqu'il se rend coupable d'insubordination grave ou d'un acte d'improbité, de voies de fait ou d'injures graves à l'égard de ses chefs ou du personnel de l'entreprise.
3. Lorsqu'il endommage sciemment du matériel de l'entreprise ou des membres du personnel pendant la durée de son contrat.
4. Lorsqu'il contrevient gravement aux obligations et interdictions de ce règlement de travail et du règlement général pour la protection du travail.
5. Lorsqu'il se rend coupable de faits immoraux ou scandaleux pendant l'exécution du contrat et en cas d'infractions pénales graves.
6. Lorsqu'il viole gravement les consignes de sécurité, mettant en péril la vie ou l'intégrité physique des autres travailleurs.
7. Lorsqu'il nuit méchamment, de quelque façon que ce soit, auprès de la clientèle, des fournisseurs et des tiers, à la bonne réputation de l'établissement.
8. Bagarres
9. Fausser intentionnellement les feuilles de travail et feuilles de route.
10. Non respect des intérêts de la société Génésis Consult par rapport aux clients et aux conditions de travail en vigueur chez le client où l'employé est délégué.

Cette liste n'est pas exhaustive.

Article 50. - Accidents de travail

Tout accident, survenu au travail ou sur le chemin du travail, quelles qu'en seraient les conséquences doit être signalé par la victime, aussitôt que possible au service du personnel, en vue de l'accomplissement des formalités prévues par la loi et la police d'assurance.

Le travailleur qui est blessé, aussi insignifiante que la blessure puisse paraître, doit se faire soigner par les personnes désignées qui ont été spécialement formées pour donner les premiers soins.

Article 51. – Premiers soins

Les premiers soins seront donnés à tout travailleur malade ou blessé au cours du travail, par les personnes désignées et dans les locaux indiqués ci-dessous :

<u>NOM</u>	<u>LIEU</u>
VARIN PHILIPPE	Adresse du siège social
LEVAQUE STEPHANE	Adresse du Siège social

--	--

Article 52. – Boîtes de secours

Les boîtes de secours se trouvent aux endroits suivants :

<u>LIEUX</u>
1. CAFETERIA AU SIEGE SOCIAL
2.
3.

Article 53. – Chef de sécurité

Le nom du chef de sécurité :

VARIN PHILIPPE

Les noms des adjoints :

1. LEVAQUE STEPHANE
2. CORDIER DANIELLE
3.

Art 54. – Le conseil d’entreprise

Les noms des membres effectifs du Conseil d’Entreprise sont :

1.	5.
2.	6.
3.	7.
4.	8.

Les noms des membres suppléants du Conseil d’Entreprise :

1.	5.
2.	6.

3.	7.
4.	8.

Article 55. – Le Comité de Sécurité et d’Hygiène

Les noms des membres effectifs du Comité de Sécurité et d’Hygiène :

1.	5.
2.	6.
3.	7.
4.	8.

Les noms des membres suppléants du Comité de Sécurité et d’Hygiène :

1.	5.
2.	6.
3.	7.
4.	8.

Article 56. – La délégation syndicale

Le(s) nom(s) de la délégation syndicale (des délégués syndicaux) :

1.
2.
3.

Art 57. – Consultation

Le présent règlement a été rédigé en conformité avec la loi du 8 avril 1965.

Ce règlement de travail a été affiché le et a été soumis régulièrement à la consultation des travailleurs pendant 15 jours.

Article 58. – Adresses des bureaux d’inspection

Inspection des lois sociales :	Rue Ernest Blérot, 1 - 1060 Bruxelles
Inspection technique :	Rue Belliard, 51-53 - 1040 Bruxelles

Inspection médicale :	Rue Belliard, 51-53 - 1040 Bruxelles
-----------------------	--------------------------------------

Date d'entrée en vigueur :
ANNEXE N°1

Signature de l'employeur :

Horaires de travail et durée du travail – travailleurs à temps plein

(les changements d'horaire éventuels sont affichés 5 jours ouvrables avant leur mise en application)

Statut : Employé	5 jours/semaine	Durée hebdomadaire : 38h	Horaire n°1
-------------------------	------------------------	---------------------------------	--------------------

	1 ^{ère} demi-journée		2 ^{ème} demi-journée	
Lundi	7h30	12h00	13h30	16h36
Mardi	7h30	12h00	13h30	16h36
Mercredi	7h30	12h00	13h30	16h36
Jeudi	7h30	12h00	13h30	16h36
Vendredi	7h30	12h00	13h30	16h36
Samedi				
Dimanche				

Statut : Employé	5 jours/semaine	Durée hebdomadaire : 38h	Horaire n°2
-------------------------	------------------------	---------------------------------	--------------------

	1 ^{ère} demi-journée		2 ^{ème} demi-journée	
Lundi	8h00	12h30	14h00	17h06
Mardi	8h00	12h30	14h00	17h06
Mercredi	8h00	12h30	14h00	17h06
Jeudi	8h00	12h30	14h00	17h06
Vendredi	8h00	12h30	14h00	17h06
Samedi				
Dimanche				

Statut : Employé	5 jours/semaine	Durée hebdomadaire : 38h	Horaire n°3
-------------------------	------------------------	---------------------------------	--------------------

	1 ^{ère} demi-journée		2 ^{ème} demi-journée	
Lundi	8h30	13h00	14h00	17h06
Mardi	8h30	13h00	14h00	17h06
Mercredi	8h30	13h00	14h00	17h06
Jeudi	8h30	13h00	14h00	17h06
Vendredi	8h30	13h00	14h00	17h06
Samedi				
Dimanche				

Statut : Employé	5 jours/semaine	Durée hebdomadaire : 38h	Horaire n°4
-------------------------	------------------------	---------------------------------	--------------------

	1 ^{ère} demi-journée		2 ^{ème} demi-journée	
Lundi	9h00	13h00	14h00	17h06
Mardi	9h00	13h00	14h00	17h06
Mercredi	9h00	13h00	14h00	17h06

Jeudi	9h00	13h00	14h00	17h06
Vendredi	9h00	13h00	14h00	17h06
Samedi				
Dimanche				

Horaire de travail et durée de travail – travailleurs à temps partiel

(les changements d'horaire éventuels sont affichés 5 jours ouvrables avant leur mise en application)

Statut :	jours/semaine	Durée hebdomadaire :	Horaire n°1
-----------------	----------------------	-----------------------------	--------------------

Lundi		
Mardi		
Mercredi		
Jeudi		
Vendredi		
Samedi		
Dimanche		

Statut :	jours/semaine	Durée hebdomadaire :	Horaire n°2
-----------------	----------------------	-----------------------------	--------------------

Lundi		
Mardi		
Mercredi		
Jeudi		
Vendredi		
Samedi		
Dimanche		

Statut :	jours/semaine	Durée hebdomadaire :	Horaire n°3
-----------------	----------------------	-----------------------------	--------------------

Lundi		
Mardi		
Mercredi		
Jeudi		
Vendredi		
Samedi		
Dimanche		

Statut :	jours/semaine	Durée hebdomadaire :	Horaire n°4
-----------------	----------------------	-----------------------------	--------------------

Lundi		
Mardi		
Mercredi		
Jeudi		
Vendredi		
Samedi		
Dimanche		

ANNEXE N° 2

Convention Collective de travail n° 25 du 15 octobre 1975 sur l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins rendue obligatoire par arrêté royal du 9 décembre 1976.

(Moniteur, 25 décembre)

Chapitre 1^{er} - Objet et champ d'application

Art. 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 Economique 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.

Art. 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 œuvre

Art. 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.

Art. 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 de 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.

Art. 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.

Art. 6. Une commission spécialisée, de composition paritaire, sera créée à l'initiative des organisations signataires de la présente convention collective de travail. 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.

Art. 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 par lequel est intentée une action en justice tendant à revoir la rémunération sur la base de la présente convention collective de travail ne peut mettre fin à la relation de travail ni modifier unilatéralement des 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'intentement d'une action en justice telle que visée au précédent alinéa et ce, jusqu'à trois ans 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 § 1er, alinéa 1er du présent article, le travailleur ou l'organisation de travailleurs à laquelle il est affilié demande la réintégration dans l'entreprise ou la reprise du poste de travail aux conditions fixées dans le contrat. La demande est faite par lettre recommandée à la poste, dans les trente jours qui suivent la date de la notification du préavis, de la rupture sans préavis ou de la modification unilatérale des conditions de travail. L'employeur doit prendre position sur cette demande dans le délai de trente jours suivant sa notification.

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

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

§ 4. L'employeur est tenu de payer la même indemnité, sans que le travailleur soit tenu d'introduire la demande de réintégration ou de reprise ou 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.

Chapitre III - Publicité

Art. 8. Le texte de la présente convention collective de travail est annexé au règlement de travail de l'entreprise.

Chapitre IV - Dispositions finales

Art. 9. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée ; elle entre 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.

ANNEXE AU REGLEMENT DE TRAVAIL

*Arrêté royal du 18.09.1992 (MB 07.10.1992)
organisant la protection des travailleurs contre le
harcèlement sexuel ou moral sur les lieux du travail*

1. Déclaration de principe

Tous les travailleurs ont le droit d'être traités avec dignité. Le harcèlement sexuel ou moral sur les lieux de travail ne peut donc être admis ni toléré.

Le **harcèlement sexuel** se définit comme toute forme de comportement verbal, non verbal ou corporel de nature sexuelle dont celui qui s'en rend coupable, sait ou devrait savoir qu'il affecte la dignité des hommes et des femmes sur les lieux de travail.

Tout comportement à connotation sexuelle est inacceptable si :

- il est indésirable, déplacé et blessant pour la personne qui en fait l'objet (remarques grossières et embarrassantes, invitations gênantes, attouchements ...);
- il est utilisé explicitement ou implicitement comme base d'une décision affectant les droits d'un travailleur en matière de formation professionnelle, d'emploi, de maintien d'emploi, de promotion, de salaire ou de toute autre décision relative à l'emploi (chantage à l'emploi ou à la promotion);
- il crée un climat d'intimidation, d'hostilité ou d'humiliation à l'égard de la personne qui en fait l'objet (exposition de photos pornographiques, agressions sexuelles).

Tout(e) travailleur(se) qui s'estimerait victime d'un tel comportement, quel qu'en soit l'auteur, a le droit de porter plainte et ce, sans crainte de représailles ou de mesures de rétorsion.

Le **harcèlement moral** se définit comme toute conduite abusive et répétée de toute origine, externe ou interne à l'entreprise, se manifestant, notamment, par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes et des écrits unilatéraux dont l'objet ou l'effet est de :

- soit, porter atteinte à la personnalité, à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychique du travailleur lors de l'exécution de son travail;
- soit, mettre en péril son emploi;
- soit, créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Peuvent notamment être considérés comme des actes de harcèlement moral, la falsification de l'information, l'isolement et la déconsidération du travailleur, la provocation (ne fût-ce que verbale), l'intimidation, le fait de mettre en danger la santé du travailleur en l'obligeant à effectuer des travaux dangereux au moyen d'outils défectueux ou encore, le fait de l'empêcher de s'exprimer.

Par contre, ne constitueraient pas, par exemple, des faits de harcèlement moral des rappels à l'ordre de l'employeur vis-à-vis de travailleurs ou des oppositions ou querelles (= conflits de groupe "normaux") qui entraîneraient certaines remarques blessantes dans des moments de tension pour autant toutefois que les propos tenus soient suivis d'excuses ou nuancés a posteriori.

2. Conseils et aide

La victime (ou le témoin) d'un harcèlement sexuel ou moral peut recevoir de l'aide ou des conseils auprès de : **médecin du service externe de prévention et de protection au travail.**

3. Procédure

Lorsque les tentatives visant à résoudre le problème de façon informelle s'avèrent inadaptées à la situation ou lorsque ces tentatives ont été refusées ou ont été inefficaces, la victime est tenue de suivre la procédure décrite ci-après.

a) Communication d'une requête écrite et circonstanciée auprès de : **médecin du service externe de prévention et de protection au travail**.

b) Dans les 5 jours du dépôt de la plainte, une enquête interne sera menée en toute confidentialité et objectivité. Dans le cadre de cette enquête, tant la victime que la personne incriminée ont le droit d'être accompagnées et/ou de se faire représenter par le médecin du travail.

c) Au terme de l'enquête (10 jours au maximum après le dépôt de la plainte), un rapport précis et complet de la situation sera transmis à chaque partie en cause.

d) Lorsqu'une plainte est retenue et qu'il apparaît nécessaire de réaffecter ou de muter l'une des parties, la victime doit pouvoir choisir si elle veut rester à son poste de travail ou, au contraire, être transférée. Lorsque la plainte n'est pas retenue, notamment pour insuffisance de preuves, un déplacement ou réaménagement du poste de travail pourra également être envisagé.

4. Protection contre le licenciement

Le travailleur qui a (ou pour lequel a été) introduite une plainte ou intenté une action bénéficie d'une protection contre le licenciement.

L'employeur ne peut en effet mettre fin à la relation de travail, ni modifier unilatéralement les conditions de travail sauf pour des motifs étrangers à la plainte ou à l'action.

La période de protection prend fin au terme des 12 mois à compter du dépôt de la plainte ou de la déposition d'un témoignage ou au terme des 3 mois qui suivent la date où le jugement acquiert un caractère définitif.

Bénéficient également de cette même protection les travailleurs qui interviennent comme témoins dans les litiges relatifs à des actes de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail.

Attention ! Tout travailleur qui déposerait, de façon manifestement abusive, une plainte ou un témoignage (par exemple, en vue d'échapper à une mesure de licenciement dont il serait lui même l'objet) peut se voir appliquer l'une des mesures suivantes et ce, sans préjudice d'une mesure de licenciement et de sanctions pouvant résulter d'une action civile et/ou pénale (art. 443 du code pénal notamment) :

- un rappel à l'ordre écrit ;
- une mise en demeure écrite ;
- une mise à pied (c'est-à-dire un renvoi) pendant **5** jours avec perte de rémunération.

Le travailleur auquel une telle sanction est infligée dispose d'un droit d'appel auprès du conseil d'entreprise ou du comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut, auprès de la délégation syndicale ou du chef d'entreprise.

5. Sanctions

Sans préjudice des règles applicables en matière de licenciement et des sanctions pouvant résulter d'une action judiciaire intentée par la victime, la personne qui se serait rendue coupable d'un harcèlement sexuel se verra appliquer l'une des sanctions énumérées ci-après :

- un rappel à l'ordre écrit ;
- une mise en demeure écrite ;
- une mise à pied (c'est-à-dire un renvoi) pendant **5** jours avec perte de rémunération.

ANNEXE N°4 :LISTE DES CLIENTS CHEZ QUI LES EMPLOYES SONT APPELES A PRESTER

1. BELGACOM (BRUXELLES)
2. FORTIS BANQUE (BRUXELLES)
3. FORTIS INSURANCE (BRUXELLES)
4. BANK OF NEW YORK (BRUXELLES)
5. FOREM (CHARLEROI)
6. DOLMEN
7. FLUXYS (BRUXELLES)
8. MINISTERE DES AFFAIRES ECONOMIQUES (BRUXELLES)
9. SECUREX (BRUXELLES)
10. DEXIA (BRUXELLES)
11. VIVIUM (BRUXELLES)
12. ADEMIS
13. SODHEXO (BRUXELLES)
14. NATIONALE SUISSE (BRUXELLES)
15. SNCB (BRUXELLES)
16. ELECTRABEL (BRUXELLES)
17. MINISTERE DES FINANCES (BRUXELLES)
18. SABAM (BRUXELLES)
19. UNISYS (BRUXELLES)

CAHIER D'OBSERVATIONS

ACCUSE DE RECEPTION

Je soussigné :

demeurant : n°
à

déclare avoir reçu, à mon entrée en service, un exemplaire du règlement de travail, dont le présent accusé de réception a été détaché, et comprendre la langue dans lequel il a été rédigé.

Date :

Signature précédée de la mention manuscrite « lu et approuvé » :