|  |
| --- |
| **Procédure d’établissement et de modification d’un règlement de travail :**C’est à l’employeur (en l’espèce, le Bureau des Marguilliers des Fabriques d’église) à établir un règlement de travail.Tout projet de règlement ou de modification à un règlement existant doit être porté à la connaissance des travailleurs par voie d'affichage. Pendant 15 jours (à partir du jour de l’affichage), un registre doit être mis à la disposition des travailleurs pour que ceux-ci puissent consigner leurs observations. Ce registre ne peut contenir de feuilles volantes et doit dès lors être tenu dans un cahier, avec l’indication des coordonnées complètes de l’employeur et la période d’affichage en première page.Au terme de ce délai, l’employeur adresse le registre et un exemplaire du règlement de travail à l’inspecteur du Contrôle des lois sociales.Si aucune observation n’a été notifiée, le règlement entre en vigueur le 15ème jour suivant l’affichage.En outre, tout travailleur peut obtenir copie du texte de ce projet.Un exemplaire du règlement de travail doit être remis au – et signé par – le travailleur lors de la signature de son contrat de travail et à l’occasion de chaque modification du règlement de travail. Dans chacune de ces situations, l’employeur et le travailleur veillent à garder un document attestant de la bonne réception du règlement de travail (voir annexe 3).Vous pouvez trouver les différentes adresses des services d’inspection du Contrôle des lois sociales sur la page <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=6552> |
|  |

**Règlement de travail**

**Le présent règlement de travail est établi par le Bureau des Marguilliers de la Fabrique d’église**  **en vertu de la décision prise par le Bureau à l’occasion de la séance (extra)ordinaire du**

**Le Bureau des Marguilliers délègue à la gestion et l’organisation liées à ce règlement de travail et aux contrats de travail connexes. L’employé(e) se référera aux instructions de cette personne en priorité et la considérera comme la personne de contact.**

Table des matières

1. Informations générales
2. Généralités
3. Durée du travail
4. Horaires de travail
5. Retard et absences
6. Repos et congés
7. Jours fériés
8. Vacances annuelles
9. Rémunération
10. Fin de la relation de travail
11. Devoirs et obligations du personnel responsable
12. Pénalités
13. Maladie ou accident
14. Accident de travail
15. Premiers soins
16. Services d’inspection
17. Obligations incombant aux travailleurs
18. Interdictions diverses
19. Bien-être au travail : les risques psychosociaux au travail, dont le stress, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail
20. Politique de prévention de l’usage et de la consommation d’alcool et de drogue sur les lieux du travail
21. dispositions finales

Annexe 1 – Renseignements administratifs

Annexe 2 – Dispositions spécifiques concernant la prévention des risques psychosociaux au travail dont le stress, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail

Annexe 3 – Déclaration de politique ou d’intention dans le cadre de la politique préventive en matière d’alcool et de drogue

Annexe 4 – Modèle d’accusé de réception du règlement de travail

1. Informations générales

|  |
| --- |
| **N° de dépôt à l’Inspection des lois sociales :** **Dénomination** : Fabrique d’église de **Adresse complète** : **Lieu de travail** : **Nature de l’activité** : Etablissement public à caractère cultuel.**N° d’entreprise** : **Commission paritaire pertinente** : Non applicable, conformément à l’article 2 §3, 1 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.**Numéro d’immatriculation à l’O.N.S.S**. : **Numéro(s) d’unité d’établissement** : **Caisse d’allocations familiales** :Dénomination : Adresse : N° d’affiliation : **Compagnie d’assurances contre les accidents de travail** :Dénomination : Adresse : N° de police : **Caisse de vacances** :Dénomination : Adresse : N° d’affiliation : **Service externe pour la prévention et la protection au travail (SEPPT) :** Dénomination : Adresse : N° d’affiliation : **Service médical externe :** Dénomination : Adresse : N° d’affiliation :  |

1. Généralités

**Article 1er**. Le présent règlement de travail régit les conditions de travail et s’applique à toute personne qui travaille pour l’entreprise dans les liens d’un contrat de travail d’employé ou d’ouvrier, sans distinction de sexe, d’âge, de fonction ou de nationalité, indépendamment de la durée du contrat de travail.

L’employeur ainsi que les travailleurs sont liés par les dispositions énoncées dans le règlement de travail et sont tenus de les respecter. Dans des cas individuels, il peut être dérogé aux dispositions du présent règlement de travail, soit temporairement, soit définitivement, sans toutefois contrevenir aux prescriptions légales et réglementaires existantes. Semblables dérogations font l’objet d’un accord écrit entre l’employeur et le travailleur concerné.

1. Durée du travail

**Article 2**. Les travailleurs sont occupés à temps partiel, avec une durée hebdomadaire variable calculée en moyenne sur une période de référence de quatre mois, conformément aux dispositions de la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l’aménagement du temps de travail dans le secteur public. La durée de travail est fixée comme suit :

* Durée hebdomadaire maximale de travail : heures par semaine.
* Durée hebdomadaire minimale de travail : heures par semaine.

Il s’agit d’une durée hebdomadaire moyenne à respecter sur une base de quatre mois. Tant pour les sacristains que pour les organistes, les prestations relatives au casuel (baptêmes, mariages, funérailles et bénédictions) ne sont pas comptabilisables dans les prestations, que ce soit pour la durée, l’horaire de travail ou la rémunération.

La durée du travail est fixée en conformité avec la législation particulière applicable aux établissements publics, notamment la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l’aménagement du temps de travail dans le secteur public.

1. Horaires de travail

**Article 3**. Les horaires sont fixés de façon à répondre aux nécessités du culte. Ils sont organisés de manière variable, sous un régime hebdomadaire de travail de six jours par semaine, de la façon suivante :

* Plage journalière dans laquelle les prestations peuvent être fixées :

* Jours de la semaine pendant lesquels les prestations de travail peuvent être fixées :

La durée journalière de travail ne peut excéder onze heures. Le travailleur a droit, au cours de chaque période de vingt-quatre heures, entre la cession et la reprise du travail, à une période minimale de repos de onze heures consécutives. Lorsque la durée du travail excède six heures par jour, le travailleur prend un repos obligatoire d’une demi-heure. Cet intervalle de repos ne peut être reporté en fin de journée.

L’horaire variable est porté à la connaissance des travailleurs intéressés au moins sept jours ouvrables à l’avance, par un avis daté et signé par l’employeur, qui détermine individuellement l’horaire applicable de chaque travailleur. Cet avis est affiché à l’endroit où le règlement de travail peut être consulté.

Conformément à l’article 14,1° de la loi du 08 avril 1965, l’employeur se réserve la possibilité de modifier temporairement les règles exposées ci-avant, à l’occasion de certains événements particuliers répondant aux besoins de la liturgie.  Dans ce cas, l’employeur porte cette modification temporaire à la connaissance des travailleurs intéressés, 24 heures au moins à l’avance par un avis daté et signé affiché dans les locaux de l’établissement.

1. Retard et absence

**Article 4**. Le travailleur ne peut s’absenter du travail pour des affaires personnelles pouvant se régler en dehors des heures de prestation et sans en avoir fait préalablement la demande. Si, pour des raisons valables, le travailleur ne peut demander un « congé » à l’avance, il doit avertir son employeur et justifier son absence dès qu’il le peut et au plus tard dans les deux jours ouvrables.

Le travailleur qui s’absente du travail sans autorisation ou sans justification perd le bénéfice de sa rémunération pour les heures non prestées et s’expose aux sanctions prévues dans le présent règlement.

L’absence non motivée de plus de 48 heures peut, sauf cas de force majeure, être considérée comme un motif grave justifiant la rupture du contrat de travail sans préavis ni indemnité. Après une absence non motivée, le travailleur ne peut reprendre le travail qu’après en avoir reçu formellement l’autorisation de l’employeur.

**Article 5**. Lorsque le travailleur se présente avec retard ou n’arrive pas au travail pour une cause survenue sur le chemin du travail et indépendante de sa volonté, il avertit immédiatement l’employeur et communique la raison de son retard ou de son absence. Le droit au salaire est reconnu lorsque l’employeur peut apprécier les preuves avancées par le travailleur.

1. Repos et congés

**Article 6**. Le contrat de travail mentionne le jour de repos hebdomadaire fixé de commun accord entre le travailleur et l’employeur.

Conformément à l’article 7 §2, 21° de la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l’aménagement du temps de travail dans le secteur public, les établissements à caractère cultuel ne sont pas concernés par l’interdiction d’occuper des travailleurs le dimanche.

1. Jours fériés

**Article 7**. Conformément à la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés, les établissements à caractère cultuel ne sont pas concernés par l’interdiction d’occuper des travailleurs pendant les jours fériés.

Le travailleur a la possibilité de récupérer ses jours fériés s’il a travaillé durant cette période. La date de récupération est soit convenue entre l’employeur et le travailleur, soit choisie à la meilleure convenance du travailleur.

1. Vacances annuelles

**Article 8**. Conformément à l’article 9 de la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l’aménagement du temps de travail dans le secteur public, le travailleur a droit à un congé annuel de vacances payé d’une durée de quatre semaines (vingt-quatre jours ouvrables). La période de congé annuel de vacances payé ne peut être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de relation de travail.

Les vacances prises individuellement sont fixées de commun accord avec l’employeur et compte tenu des nécessités de bon fonctionnement de l’entreprise. Le travailleur veille à introduire une demande à l’employeur dix jours au moins à l’avance.

Une période continue d'une semaine de vacances est assurée dans tous les cas. Sauf demande contraire du travailleur intéressé, une période continue de deux semaines minimum est assurée entre le 1er mai et le 31 octobre de l'année de vacances. Si le congé est fractionné, il doit comporter une période continue d’au moins une semaine.

1. Rémunération

**Article 9**. La rémunération est payée mensuellement et calculée au mois. Elle prend cours à la date de l’entrée en fonction. Elle est payée à terme échu.

**Article 10**. La rémunération est payée :

* pour les employés : le de chaque mois[[1]](#footnote-1).
* pour les ouvriers : les et de chaque mois[[2]](#footnote-2).

Le paiement de la rémunération s’effectue par virement au compte bancaire de l’intéressé. À cet effet, chaque travailleur communique les références du compte financier personnel sur lequel sa rémunération est versée lors de la signature de son contrat de travail.

Lors de la rupture du contrat de travail, la rémunération restant due est payée sans délai et au plus tard à la première paie qui suit la date de la fin de l’engagement.

**Article 11**. Un prélèvement sur les rémunérations ne peut être opéré qu’en exécution des prescriptions légales, notamment de l’article 23 de la loi du 12 avril 1965 relative à la protection de la rémunération.

Le travailleur s’engage à restituer toute somme qui lui aurait été allouée indûment.

1. Fin de la relation de travail

**Article 12**. Lorsque la rupture avec notification d’un préavis émane de l’employeur, celle-ci doit obligatoirement s’effectuer, soit par lettre recommandée, soit par exploit d’huissier. Lorsque le préavis est remis par le travailleur, la notification de celui-ci peut se faire, soit par une remise de la main à la main, soit par lettre recommandée, soit par exploit d’huissier.

Le préavis notifié par lettre recommandée est censé être reçu le 3ème jour ouvrable qui suit la date de son envoi. Le préavis ainsi notifié peut débuter au plus tôt le lendemain de ce 3ème jour ouvrable. Le préavis notifié par exploit d’huissier peut prendre cours au plus tôt le jour qui suit la signification. La date de prise de cours du préavis débute le premier lundi qui suit le jour où la lettre de préavis est censée être réceptionnée, même si ce lundi est un jour férié.

**Article 13**. 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 de la loi du 26 décembre 2013 concernant l’introduction d’un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis, le jour de carence et les mesures d’accompagnement.

**Article 14**. 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. les absences injustifiées et/ou arrivées tardives répétées après avertissements ;

2. le refus d’exécuter le travail confié et tout acte manifeste d’insubordination ;

3. la négligence grave et volontaire ou la négligence répétée dans l’accomplissement des fonctions ;

4. la dissimulation d’erreurs ;

5. le vol et la corruption ;

6. tout fait contraire aux bonnes mœurs ;

7. les actes de harcèlement sexuel ou moral et la violence au travail ;

8. la non présentation persistante à un examen de contrôle médical après avertissements ;

9. le fait de dévoiler à des tiers tout renseignement confidentiel ;

10. la mise en danger de la sécurité personnelle ou celle d’autres personnes ;

11. la prise de drogue sur les lieux du travail, l’état d’ébriété ;

12. d’une manière générale, le non-respect des dispositions contenues dans le contrat de travail individuel ou dans le présent règlement de travail.

Ceci constitue une liste exemplative et non exhaustive.

Conformément à l’article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, 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.

1. Devoirs et obligations du personnel responsable

**Article 15**. Tout travailleur doit obéissance et respect à toute personne ayant, à titre quelconque, autorité sur le lieu de travail.

Les personnes chargées par la direction de la surveillance sont tenues d’observer vis-à-vis des travailleurs les règles de justice, de moralité et de civilité.

**Article 16**. Les personnes chargées de la surveillance sont particulièrement responsables :

* du contrôle des présences ;
* de la répartition des tâches ;
* du contrôle du travail presté ;
* du maintien de l’ordre et de la discipline ;
* du fonctionnement normal et du bon entretien du matériel ;
* du respect des mesures prises dans l’entreprise ou imposées pour la sécurité et l’hygiène du personnel ;
* de faire régner les sentiments de justice et de bonne entente parmi le personnel.

Les personnes chargées de la surveillance ont également le droit de constater une inaptitude au travail et d’interdire au travailleur, le cas échéant, de commencer ou de continuer à travailler.

Toute personne ayant une fonction de responsable est tenue d’adopter une attitude exemplaire par rapport au respect des règles applicables au sein de l’entreprise.

1. Pénalités

**Article 17**. Les manquements du travailleur aux obligations de son contrat et au présent règlement qui ne constituent pas des motifs graves de rupture, peuvent être sanctionnés de la façon suivante:

1. un rappel à l’ordre (verbal ou écrit) pour tout manquement ;

2. une mise en demeure écrite pour tout manquement ayant déjà fait l’objet d’un rappel à l’ordre.

3.

4.

[Si le règlement de travail prévoit la possibilité de sanctionner par une amende[[3]](#footnote-3)]

Destination des amendes qui devront figurer dans un document *ad hoc* :

Les travailleurs qui auraient une réclamation à formuler ou des observations et contestations à présenter au sujet des sanctions qui leur ont été notifiées disposent d’un droit d’appel auprès du Bureau des Marguilliers de la Fabrique d’église. Le recours dont question ci-dessus doit s’exercer dans un délai de 7 jours à compter de la notification de la sanction au travailleur et être formulé par écrit.

1. Maladie ou accident

**Article 18**. En cas d’absence pour raison de maladie ou d’accident (autre qu’un accident de travail), le travailleur doit :

* *le travailleur a droit à 3 jours par année civil d’incapacité de travail sans devoir remettre un certificat médical.*
* avertir ou faire avertir le jour même, par tous les moyens possibles, la personne suivante :  ;
* dans les deux jours ouvrables à compter du jour de l’incapacité, envoyer à l’employeur la copie du certificat médical[[4]](#footnote-4) par mail ;
* se laisser examiner par un « médecin-contrôleur » délégué et rémunéré par l’employeur et qui satisfait aux dispositions de la loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle.
* En cas de différend sur l’incapacité de travail, le médecin-contrôleur et le patient et le médecin traitant tentent en premier lieu de se concerter et de parvenir à un consensus.
* Lorsque le travailleur conteste la décision du médecin-contrôleur, un médecin-arbitre peut être désigné, en première instance, endéans deux jours ouvrables après le rapport du médecin-contrôleur à l’employeur en concertation confraternelle. Si cela ne se fait pas, il revient à la partie la plus diligente (soit l’employeur, soit le travailleur) de désigner un médecin-arbitre de son propre chef dans la liste fixée par l’ordre des médecins à cette fin. Un médecin ne peut pas cumuler la fonction de médecin-contrôleur et de médecin-arbitre dans une même affaire. Un médecin-arbitre ne peut pas non plus accepter des missions de contrôle en raison de son indépendance.

**Article 19**. Dès le début de chaque prolongation d’une incapacité de travail, le travailleur avertit la personne désignée ci-dessus. Un certificat médical attestant de la prolongation de l’incapacité de travail est remis dans les deux jours ouvrables à compter du début de la prolongation.

**Article 20**. En cas de rechute, les mêmes obligations que celles définies à l’article 18 s’imposent au travailleur.

Si la rechute se produit dans les 14 jours calendrier suivant la fin de la période d’incapacité de travail antérieure, le certificat médical mentionne si la nouvelle incapacité de travail est attribuable ou non à une autre maladie ou à un autre accident. A défaut de précisions, la nouvelle incapacité est considérée comme étant due à la même maladie ou au même accident.

**Article 21**. Lorsque le travailleur ne fait rien pour aviser son employeur de sa maladie ou de son accident et/ou ne produit pas de certificat médical conformément aux dispositions ci-avant, l’employeur peut, sauf cas de force majeure, considérer cette absence comme un motif grave justifiant un renvoi sans préavis ni indemnité.

**Article 22**. La travailleuse enceinte qui a averti l’employeur de son état de grossesse a le droit de s’absenter du travail, avec maintien de sa rémunération normale, le temps nécessaire pour se rendre aux examens médicaux prénatals qui ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de travail. Pour bénéficier de sa rémunération normale, la travailleuse avertit préalablement l’employeur de son absence et produit un certificat médical justifiant son absence.

1. Accident de travail

**Article 23**. Le travailleur victime d’un accident sur les lieux ou sur le chemin du travail[[5]](#footnote-5) en informe ou en fait informer immédiatement la personne désignée à cet effet (*cf*. article 18) en lui fournissant tous les renseignements nécessaires à la déclaration d’accident. Il veille à obtenir, si possible, le témoignage d’une ou de plusieurs personnes.

**Article 24**. En cas d’accident sur les lieux de travail ou pendant une mission extérieure, et quelle que soit son importance, le travailleur avertit immédiatement l’employeur qui prend les mesures qui s’imposent.

**Article 25.** Le travailleur, victime d’un accident de travail, dispose du libre choix du médecin, du pharmacien et de l’institution de soins.

1. Premiers soins

**Article 26**. Une boîte de secours est à la disposition du personnel et entreposée à l’endroit suivant :

En cas d’accident/de malaise, les premiers secours sont assurés par : , qui peut être contacté(e) par téléphone au n° ou à l’adresse

1. Services d’inspection (*cf*. annexe 1)

**Article 27.** Les différents services d’inspection sont établis à :

1. Obligations incombant aux travailleurs

**Article 28**. Le travailleur doit fournir à l’employeur tous les renseignements nécessaires à son inscription au registre du personnel et à l’application des législations sociales et fiscales. Toute modification doit être signalée à l’employeur dans les plus brefs délais.

Ce dernier ne peut être tenu responsable d’une erreur survenue dans l’application des législations sociales et fiscales suite à une omission ou erreur du travailleur à ce propos.

**Article 29**. Tant au cours de la relation de travail qu’après l’expiration de celle-ci, pour quelque cause que ce soit, le travailleur s’engage au respect scrupuleux de son devoir de réserve. Le travailleur s’abstient de divulguer à qui que ce soit ou d’utiliser à son profit personnel, directement ou indirectement, les informations dont il aurait eu connaissance du fait de l’exercice de sa fonction et de se livrer à des actes de concurrence déloyale.

**Article 30**. Le travailleur exécute 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.

Le travailleur prend ses rendez-vous médicaux en dehors des heures de travail, dans la mesure du possible.

**Article 31**. Le travailleur agit conformément aux ordres et aux instructions qui lui sont donnés par l’employeur, son préposé ou son mandataire en vue de l’exécution de la relation de travail.

**Article 32**. Le travailleur restitue en bon état à l’employeur 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.

En outre, le travailleur informe son employeur des défectuosités qu’il aurait constatées au matériel qui lui est confié. S’il constate un risque l’empêchant de travailler en toute sécurité, le travailleur en informe son supérieur hiérarchique. Chaque membre du personnel prend soin, dans l’exercice de ses fonctions et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail.

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. Ces indemnités ou dommages et intérêts sont fixés de commun accord avec le travailleur ou par décision de justice et peuvent être retenus sur la rémunération dans le respect des dispositions légales.

1. Interdictions diverses

**Article 33**. Il est expressément interdit aux travailleurs de solliciter, de se faire promettre directement ou indirectement ou d'accepter, directement ou par personne interposée, à raison de leurs activités professionnelles, des dons, gratifications ou avantages quelconques. Toute corruption active ou passive est strictement interdite.

Il est, en outre, défendu au travailleur

* d'introduire des personnes ou animaux dans les locaux de l'employeur sans en avoir reçu l'autorisation ;
* de distribuer ou d'afficher des imprimés ou avis similaire ;
* de tenir des réunions, de faire de la propagande ;
* de faire des collectes ou d'offrir des objets en vente dans les lieux de travail, sauf autorisation expresse de l'employeur et prérogatives reconnues par le statut syndical ;
* d'introduire des boissons alcoolisées sur les lieux de travail, sauf accord de l'employeur ;
* de se trouver en état d'ivresse ou sous l'emprise de drogue sur le lieu de travail, ;
* d'introduire des drogue sur le lieu de travail ;
* de fumer dans les bâtiments ;
* d’utiliser du matériel à des fins personnelles sans y être autorisé par son supérieur hiérarchique.
1. Bien-être au travail : les risques psychosociaux au travail, dont le stress, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail

**Article 34**. 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, le harcèlement moral ou sexuel au travail, la violence de tiers, etc. Les travailleurs participent positivement à la politique de prévention mise en œuvre dans le cadre des risques psychosociaux au travail.

L’employeur et les travailleurs sont tenus de s’abstenir de tout acte pouvant causer un préjudice d’ordre psychosocial. L’employeur est tenu d’effectuer une analyse des risques psychosociaux et d’établir un suivi des mesures de prévention dans le cadre de son plan d’action annuel. Les mesures de prévention sont réexaminées lors de tout changement pouvant affecter l’exposition des travailleurs aux risques psychosociaux au travail.

Il incombe à chaque travailleur de prendre soin 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. À cet effet, les travailleurs doivent en particulier participer positivement à la politique de prévention mise en œuvre dans le cadre de la protection des travailleurs contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail (*cf*. annexe 2). Tout travailleur doit s’abstenir de tout acte de violence, harcèlement moral ou sexuel au travail et s’abstenir de tout usage abusif des procédures, c’est-à-dire de les utiliser à des fins autres que celles prévues dans la loi du 4 août 1996.

1. Politique de prévention de l’usage et de la consommation d’alcool et de drogue sur les lieux du travail

**Article 35**. L’employeur applique une politique préventive en matière d’alcool et de drogue (*cf.* annexe 3).

Le travailleur qui constate un fait d’alcoolisme en fait part à son supérieur hiérarchique.

1. dispositions finales

**Article 36**. Le présent règlement de travail a été établi conformément à la procédure prescrite par la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail. Les travailleurs ont, dans ce cadre, été consultés de manière régulière. Il a été mis à l’affichage pendant au moins 15 jours.

**Article 37.** La loi du 15 janvier 1990 relative à l'institution et à l'organisation d'une Banque-carrefour de la Sécurité sociale ainsi que ses arrêtés d'exécution peuvent être consultés à l'endroit suivant : www.ksz-bcss.fgov.be

Une copie du présent règlement est remise au travailleur au moment de la conclusion du contrat de travail. Dès ce moment, l’employeur et le travailleur sont censés connaître et accepter le présent règlement et s’engagent à en observer toutes les prescriptions.

Le présent règlement de travail remplace, le cas échéant, le règlement de travail en vigueur précédemment.

Date d’entrée en vigueur :

Signature

Annexe 1 – renseignements administratifs

**Membres du Bureau des Marguilliers**

Président :

 Nom et prénom :

 Coordonnées :

Secrétaire :

 Nom et prénom :

 Coordonnées :

Trésorier :

 Nom et prénom :

 Coordonnées :

**SEPPT (Service externe de prévention et protection au travail) :**

Conseillers en prévention :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Discipline | Noms et prénoms | Coordonnées |
| Sécurité au travail |  |  |
| Médecine du travail |  |  |
| Ergonomie |  |  |
| Hygiène Industrielle |  |  |
| Aspects psychosociaux  |  |  |

**SIPPT (Service interne de prévention et protection au travail) :**

Conseiller en prévention interne :

 Nom et prénom :

 Coordonnées :

Personne de confiance interne :

 Nom et prénom :

 Coordonnées :

**Les différents services d’inspection du travail sont établis à :**

**Liste et coordonnées des personnes faisant partie du service de lutte contre l’incendie :**

**Liste et coordonnées des personnes chargées d’apporter les premiers soins en cas d’accident sur le lieu de travail :**

Annexe 2 – Dispositions spécifiques concernant la prévention des risques psychosociaux au travail dont le stress, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail[[6]](#footnote-6)

Tous les travailleurs ont le droit d’être traités avec dignité. Le harcèlement sexuel, moral ou la violence au travail ne peuvent être admis ou tolérés.

Tout acte quelconque de violence, harcèlement sexuel ou harcèlement moral au travail est strictement interdit, en application de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, de ses arrêtés d'exécution, et de leurs modifications ultérieures.

Dans le cadre de leur travail, tous les travailleurs ainsi que l’employeur s’engagent à refuser toute forme de discrimination que ce soit sur le sexe, une prétendue race, la couleur de peau, l’ascendance, l’origine nationale ou ethnique, l’orientation sexuelle, la naissance, l’état de santé actuel ou futur, l’âge, la conviction religieuse ou philosophique ou encore une caractéristique physique, à fournir un service de qualité, à agir de manière objective et impartiale dans l’intérêt de chacun quel qu’il soit.

1. **Définitions**
2. ***Risques psychosociaux au travail***

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.

Le dommage psychique peut se manifester, notamment, par des angoisses, de la dépression, du *burn-out*, des idées suicidaires, un état de stress post-traumatique.

Le dommage physique peut se manifester, notamment, par des troubles du sommeil, de l’hypertension, des palpitations, des problèmes gastriques.

1. ***Violence au travail***

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.

Sont notamment visés les comportements instantanés de menaces, d’agression physique ou d’agression verbale.

1. ***Harcèlement moral au 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), 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 notamment être liées à un critère de discrimination tels que l’âge, l’état civil, la naissance, la fortune, l’origine ethnique, les convictions religieuses ou philosophiques, les convictions politiques et syndicales, la langue, une prétendue race, la couleur de peau, l’ascendance, le sexe, l’orientation sexuelle, le handicap, etc.

1. ***Harcèlement sexuel au travail***

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.

Sont notamment visés les regards insistants ou concupiscents, les remarques équivoques, les insinuations, l’exposition de matériel à caractère pornographique, les attouchements.

1. **Voies d’actions**

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, le harcèlement moral ou sexuel au travail, la violence de tiers, etc. 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 pouvant causer préjudice d’ordre psychosocial. L’employeur est tenu d’effectuer une analyse des risques psychosociaux et d’établir un suivi des mesures de prévention dans le cadre de son plan d’action annuel. Les mesures de prévention sont réexaminées lors de tout changement pouvant affecter l’exposition des travailleurs aux risques psychosociaux au 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 par ses actes ou ses omissions au travail, conformément à sa formation et aux instructions de son employeur. À cet effet, les travailleurs doivent en particulier, conformément à leur formation et aux instructions de leur employeur, participer positivement à la politique de prévention mise en œuvre dans le cadre de la protection des travailleurs contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail. Tout travailleur doit s’abstenir de tout acte de violence, harcèlement moral ou sexuel au travail et s’abstenir de tout usage abusif des procédures, c’est-à-dire de les utiliser à des fins autres que celles prévues dans la loi du 4 août 1996.

**Conseillers en prévention et personnes de confiance –** Des conseillers en prévention spécialisés dans les aspects psychosociaux du travail sont désignés pour remplir les missions en matière de prévention des risques psychosociaux au travail prévues par la loi.

Plusieurs personnes sont désignées au sein de l’entreprise pour intervenir en toute indépendance comme personnes de confiance. Elles sont chargées d’assurer l’accueil du travailleur qui se déclare être l’objet de risques psychosociaux, lui donnent les conseils appropriés et participent de manière informelle à la recherche d’une solution. Les personnes de confiance sont chargées de tenir un registre des faits émanant de personnes externes.

Les noms et coordonnées des conseillers en prévention et personnes de confiance se trouvent annexés au présent règlement de travail.

**Registre de faits de tiers –** L’employeur tient compte, entre autres, des déclarations des travailleurs qui sont reprises dans le registre de faits de tiers. Ces déclarations contiennent une description des faits de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail causés par d’autres personnes sur le lieu de travail.

**Procédures –** Outre la possibilité de s'adresser directement à l'employeur/à un membre de la ligne hiérarchique/à un membre du Comité pour la prévention et la protection au travail (C.P.P.T.) à un délégué syndical, le travailleur qui estime subir un dommage psychique, qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, découlant de risques psychosociaux au travail peut faire appel à la procédure interne de la présente section.

La procédure interne permet au travailleur de faire différentes demandes à la personne de confiance ou au conseiller en prévention aspects psychosociaux, selon les modalités détaillées dans la présente section:

1. **Demande d’intervention psychosociale (procédure interne)**
2. **Phase préalable**

Le travailleur qui estime subir un dommage psychique, pouvant également s’accompagner d’un dommage physique, découlant de risques psychosociaux au travail, s’adresse à la personne de confiance ou au conseiller en prévention aspects psychosociaux.

Au plus tard dix jours calendrier après le premier contact, la personne de confiance ou le conseiller en prévention aspects psychosociaux entend le travailleur et l'informe sur les possibilités d'intervention, visées à l'article 11 de l’AR du 10 avril 2014 précité :

* intervention psychosociale informelle, qui consiste à rechercher une solution de manière informelle ;
* ou intervention psychosociale formelle, qui consiste à demander à l’employeur de prendre les mesures collectives et individuelles appropriées suite à l’analyse de la situation de travail spécifique du travailleur et, le cas échéant, suite aux propositions de mesures faites par le conseiller en prévention aspects psychosociaux et reprises dans son avis.

Si cette consultation a lieu lors d'un entretien personnel, l'intervenant remet au travailleur, à sa demande, un document qui atteste de cet entretien. Le travailleur choisit, le cas échéant, le type d'intervention qu'il souhaite utiliser.

Le temps consacré à la consultation de la personne de confiance ou du conseiller en prévention aspects psychosociaux est considéré comme du temps de travail. Les frais de déplacement occasionnés pour se rendre auprès de la personne de confiance ou du conseiller en prévention aspects psychosociaux sont à charge de l'employeur quel que soit le moment de la consultation.

1. **Demande d’intervention psychosociale informelle**

Le travailleur concerné et la personne de confiance ou le conseiller en prévention aspects psychosociaux recherchent une solution de manière informelle par le biais (notamment) :

* d’entretiens comprenant l’accueil, l’écoute attentive et le conseil ;
* d’une intervention auprès d’une autre personne de l’entreprise ;
* d’une conciliation entre les personnes impliquées moyennant leur accord.

Le type d’intervention psychosociale informelle choisi par le travailleur-demandeur est acté dans un document daté et signé par l’intervenant et le travailleur-demandeur, qui en reçoit une copie.

1. **Demande d’intervention psychosociale formelle**

**Entretien personnel** – S’il ne désire pas faire usage de l’intervention psychosociale informelle ou si celle-ci n’aboutit pas à une solution, le travailleur peut exprimer, au conseiller en prévention aspects psychosociaux, sa volonté d’introduire une demande d’intervention psychosociale formelle.

Dans un délai de 10 jours calendrier suivant le jour où il a exprimé sa volonté d’introduire une demande et avant de l’introduire, le travailleur a un entretien personnel obligatoire avec le conseiller en prévention aspects psychosociaux. Le conseiller en prévention aspects psychosociaux atteste, dans un document dont il remet une copie au travailleur, que l’entretien personnel obligatoire a eu lieu.

**Introduction de la demande** – La demande d’intervention psychosociale formelle est actée dans un document, daté et signé par le travailleur-demandeur contenant la description de la situation de travail problématique ainsi que la demande faite à l’employeur de prendre des mesures appropriées.

Si la demande d’intervention psychosociale formelle porte, selon le travailleur, sur des faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, cette demande d’intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail est actée dans un document, daté et signé par le travailleur-demandeur et contenant la 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 de ces faits s’est déroulé, l’identité de la personne mise en cause et la demande faite à l’employeur de prendre des mesures appropriées pour mettre fin à ces faits.

Le document est ensuite transmis au conseiller en prévention aspects psychosociaux ou au service externe pour la prévention et la protection au travail pour lequel il accomplit ses missions. Il signe une copie de ce document et la transmet au travailleur-demandeur. Cette copie a valeur d’accusé de réception. La demande peut être remise en mains propres ou envoyée par courrier simple (uniquement s’il s’agit d’une demande ne portant pas sur des faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail). Si la demande est envoyée par lettre recommandée, elle est réputée avoir été reçue le 3ème jour ouvrable suivant la date de son expédition.

**Acceptation ou refus de la demande** – Au plus tard 10 jours calendrier après la réception de la demande, a lieu la notification de l’acceptation ou du refus de la demande. A défaut de notification endéans ce délai, la demande est réputée acceptée à son expiration.

Le conseiller en prévention aspects psychosociaux refuse l’introduction de la demande d’intervention psychosociale formelle lorsque la situation décrite par le travailleur-demandeur ne contient manifestement pas de risques psychosociaux au travail ou l’introduction de la demande d’intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail lorsque la situation décrite par le travailleur-demandeur ne contient manifestement pas de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

**Demande à caractère principalement collectif ou individuel** – Selon que la situation décrite par le travailleur-demandeur a principalement trait à des risques présentant un caractère collectif ou individuel, il s’agira d’une demande à caractère principalement collectif ou d’une demande à caractère principalement individuel, le cas échéant pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

**3.1. Traitement de la demande à caractère principalement collectif**

Lorsqu’elle est acceptée (après l’entretien personnel, etc.), la demande d’intervention psychosociale formelle à caractère principalement collectif est traitée comme suit.

**Information** – Dans les meilleurs délais, le conseiller en prévention aspects psychosociaux informe par écrit :

* d’une part, l’employeur :
	+ de l’introduction d’une demande d’intervention psychosociale formelle à caractère principalement collectif et du traitement de celle-ci conformément aux modalités décrites ci-dessous ;
	+ de la situation à risque décrite par le travailleur-demandeur sans transmettre son identité ;
	+ de la date où l’employeur doit rendre sa décision quant aux suites qu’il donne à la demande ;
* et, d’autre part, le travailleur-demandeur :
	+ du caractère principalement collectif de sa demande ;
	+ du traitement de sa demande conformément aux modalités décrites ci-dessous ;
	+ de la date où l’employeur doit rendre sa décision quant aux suites qu’il donne à la demande.

**Mesures de prévention pouvant avoir un caractère conservatoire** – Avec l’expiration d’un délai de 3 mois (maximum) à partir de cette information, le conseiller en prévention aspects psychosociaux communique, si nécessaire et directement, à l’employeur et par écrit, des propositions de mesures de prévention pouvant avoir un caractère conservatoire pour éviter au travailleur-demandeur de subir une atteinte grave à sa santé.

L’employeur met en œuvre, dans les meilleurs délais, les mesures proposées par le conseiller en prévention aspects psychosociaux ou des mesures offrant un niveau de protection équivalent.

**Décision** – L’employeur prend une décision relative aux suites qu’il donne à la demande :

* le cas échéant, après avoir réalisé une analyse des risques portant sur les risques psychosociaux au niveau d’une situation de travail spécifique dans laquelle un danger est détecté, et avec la participation des travailleurs et en association avec le conseiller en prévention aspects psychosociaux ;
* s’il existe un C.P.P.T. ou une délégation syndicale, après avoir communiqué, au C.P.P.T. ou à la délégation syndicale, la situation à risque décrite par le travailleur-demandeur, leur avoir demandé leur avis sur les modalités de traitement de la demande, leur avoir transmis (le cas échéant) les résultats de l’analyse des risques ne contenant que des données anonymes et leur avoir demandé leur avis sur les suites à donner à la demande.

Dans un délai de 3 mois (maximum) à partir de l’information communiquée par le conseiller en prévention aspects psychosociaux, l’employeur communique, par écrit, sa décision motivée quant aux suites qu’il donne à la demande :

* au conseiller en prévention aspects psychosociaux, lequel en informe le travailleur-demandeur ;
* lorsque le conseiller en prévention aspects psychosociaux fait partie d’un service externe pour la prévention et la protection au travail, au conseiller en prévention chargé de la direction du service interne pour la prévention ou la protection au travail ;
* au C.P.P.T. ou à la délégation syndicale.

Ce délai de 3 mois peut être prolongé de 3 mois (maximum) si l’employeur réalise une analyse des risques.

**Mesures** – L’employeur met en œuvre, dans les meilleurs délais, les mesures qu’il a décidé de prendre.

**Carence de l’employeur** – La demande à caractère principalement collectif est traitée, par le conseiller en prévention aspects psychosociaux, de la même manière qu’une demande à caractère principalement individuel :

* lorsque l’employeur n’a pas réalisé une analyse des risques portant sur les risques psychosociaux au niveau d’une situation de travail spécifique dans laquelle un danger est détecté ;
* ou lorsque cette analyse n’a pas été réalisée en association avec le conseiller en prévention aspects psychosociaux

et pour autant que le travailleur-demandeur donne son accord écrit :

* lorsque l’employeur ne communique pas sa décision motivée dans le délai requis ;
* lorsque l’employeur décide de ne pas prendre de mesures de prévention ;
* lorsque le travailleur-demandeur considère que les mesures de prévention ne sont pas appropriées à sa situation individuelle.

Le conseiller en prévention aspects psychosociaux en avertit l’employeur, par écrit et dans les meilleurs délais, et lui communique l’identité du travailleur-demandeur.

Le délai dans lequel le conseiller en prévention aspects psychosociaux doit rendre son avis prend cours à partie de la date de l’écrit dans lequel le travailleur-demandeur exprime son accord.

* 1. **Traitement de la demande à caractère principalement individuel**

Lorsqu’elle est acceptée (après l’entretien personnel, etc.), la demande d’intervention psychosociale formelle à caractère principalement individuel est traitée comme suit.

**Information** – Le conseiller en prévention aspects psychosociaux informe, par écrit, l’employeur :

* de l’introduction d’une demande d’intervention psychosociale formelle à caractère principalement individuel ;
* et de l’identité du travailleur-demandeur.

**Examen de la demande** – Le conseiller en prévention aspects psychosociaux examine en toute impartialité la situation de travail en tenant compte des informations transmises par les personnes qu’il juge utile d’entendre. Ces informations peuvent être reprises dans des déclarations, dont une copie est remise aux personnes entendues, datées, signées et qui mentionnent, le cas échéant, le consentement des personnes entendues à la transmission de leur déclaration au ministère public (qui les demande).

**Avis** – Le conseiller en prévention aspects psychosociaux rédige un avis contenant :

* la description de la demande et son contexte ;
* l’identification des dangers pour le travailleur-demandeur et l’ensemble des travailleurs ;
* les éléments ayant une influence positive et négative sur la situation à risque ;
* le cas échéant, les démarches entreprises antérieurement pour éliminer le danger éventuel et limiter les dommages ;
* les propositions de mesures de prévention, collectives et individuelles, nécessaires à mettre en œuvre dans la situation de travail spécifique pour éliminer le danger éventuel et limiter les dommages, ainsi que leurs justifications ;
* les propositions de mesures de prévention collectives à mettre en œuvre pour prévenir toute répétition dans d’autres situations de travail, ainsi que leurs justifications.

Dans un délai de 3 mois (maximum) à partir de l’acceptation de la demande, le conseiller en prévention aspects psychosociaux remet l’avis :

* à l’employeur (même si le travailleur-demandeur ne fait plus partie de l’entreprise en cours d’intervention) ;
* avec l’accord du travailleur-demandeur, à la personne de confiance lorsqu’elle est intervenue pour la même situation dans le cadre d’une demande d’intervention psychosociale informelle ;
* lorsque ces institutions en font la demande par écrit et moyennant l’accord écrit du travailleur, au Centre interfédéral pour l’égalité des chances et à l’Institut pour l’égalité des hommes et des femmes, lesquels ne peuvent toutefois transmettre cet avis au travailleur.

Ce délai de 3 mois peut être prolongé de 3 mois (maximum) si le conseiller en prévention aspects psychosociaux justifie cette prolongation en transmettant les motifs par écrit à l’employeur, au travailleur-demandeur et à l’autre personne directement impliquée.

**Communications** – Dans les meilleurs délais, le conseiller en prévention aspects psychosociaux informe, par écrit, le travailleur-demandeur et l’autre personne directement impliquée :

* de la date de remise de son avis à l’employeur ;
* des propositions de mesures de prévention, collectives et individuelles, nécessaires à mettre en œuvre dans la situation de travail spécifique pour éliminer le danger éventuel et limiter les dommages, ainsi que leurs justifications si ces justifications facilitent la compréhension de la situation et l’acceptation de l’issue de la procédure.

Lorsqu’il fait partie d’un service externe pour la prévention et la protection au travail, le conseiller en prévention aspects psychosociaux communique, simultanément et par écrit, au conseiller en prévention chargé de la direction du service interne pour la prévention et la protection au travail :

* les propositions de mesures de prévention, collectives et individuelles, nécessaires à mettre en œuvre dans la situation de travail spécifique pour éliminer le danger éventuel et limiter les dommages ;
* les propositions de mesures de prévention collectives à mettre en œuvre pour prévenir toute répétition dans d’autres situations de travail ;
* les justifications de ces propositions si ces justifications permettent au conseiller en prévention du service interne d’exercer ses missions de coordination.

Si l’employeur envisage de prendre des mesures individuelles vis-à-vis d’un travailleur, il l’en avertit par écrit préalablement et au plus tard 1 mois après avoir reçu l’avis du conseiller en prévention aspects psychosociaux. Si ces mesures modifient les conditions de travail du travailleur, l’employeur lui transmet une copie de l’avis du conseiller en prévention aspects psychosociaux et il l’entend lors d’un entretien au cours duquel le travailleur peut se faire assister par une personne de son choix.

**Décision** – Au plus tard 2 mois après avoir reçu l’avis du conseiller en prévention aspects psychosociaux, l’employeur communique, par écrit, sa décision motivée quant aux suites qu’il donne à la demande :

* au conseiller en prévention aspects psychosociaux ;
* au travailleur-demandeur ;
* à l’autre personne directement impliquée ;
* lorsque le conseiller en prévention aspects psychosociaux fait partie d’un service externe pour la prévention et la protection au travail au conseiller en prévention chargé de la direction du service interne pour la prévention et la protection au travail.

**Mesures** – L’employeur met en œuvre, dans les meilleurs délais, les mesures qu’il a décidé de prendre.

Si des mesures de prévention individuelles doivent être prises vis-à-vis d’un travailleur d’une entreprise extérieure qui exécute, dans l’entreprise, des activités de façon permanente, l’employeur (chez qui sont exécutées les activités de façon permanente) prend tous les contacts utiles avec l’employeur de l’entreprise extérieure pour leur mise en œuvre effective.

**Accompagnement** – Le travailleur qui a été absent du travail à la suite de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail dont il a déclaré avoir été l’objet, bénéficie d’un accompagnement lors de sa remise au travail.

**Soutien psychologique** – Le travailleur qui, au cours de l’exécution de son travail, a fait l’objet d’un acte de violence commis par un tiers et qui se trouve sur les lieux de travail reçoit un soutien psychologique approprié.

**Recours à la Direction du contrôle du bien-être au travail au sein du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale** – Le conseiller en prévention aspects psychosociaux est tenu de saisir la Direction du contrôle du bien-être au travail :

* lorsque l’employeur ne prend pas les mesures conservatoires nécessaires ;
* lorsqu’il constate, après avoir remis son avis, que l’employeur n’a pas pris de mesures ou n’a pas pris de mesures appropriées et que, 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.

S’il estime subir un dommage psychique, pouvant également s’accompagner d’un dommage physique, découlant de risques psychosociaux au travail, le travailleur peut s’adresser à la direction du contrôle du bien-être au travail.

**Procédure judiciaire –** S’il estime subir un dommage psychique, pouvant également s’accompagner d’un dommage physique, découlant de risques psychosociaux au travail, le travailleur peut intenter une procédure devant la juridiction compétente. La personne qui déclare faire l’objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail a la possibilité de demander la cessation de ces faits.

Toute personne qui justifie d’un intérêt peut également intenter une procédure devant la juridiction compétente afin de faire respecter la réglementation relative à la violence et au harcèlement moral ou sexuel au travail et demander (notamment) des dommages et intérêts.

Lorsque le travailleur qui a introduit la demande d’intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail ou la personne mise en cause dans cette demande envisagent d’introduire une action en justice, l’employeur leur communique, à leur demande, une copie de l’avis du conseiller en prévention aspects psychosociaux.

1. **Protection contre le licenciement et contre toute mesure préjudiciable**

Bénéficient d’une protection contre le licenciement et contre toute mesure préjudiciable les travailleurs suivants :

* le travailleur qui a introduit une demande d’intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail au niveau de l’entreprise (à partir de la date de réception de la demande si elle a été acceptée) ;
* le travailleur qui a déposé une plainte, dans le cadre de faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, auprès de la Direction du contrôle du bien-être au travail (à partir du moment où la plainte est réceptionnée) et dans laquelle il demande son intervention pour une des raisons suivantes :
	+ l’employeur n’a pas désigné de conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail ;
	+ l’employeur n’a pas mis en place des procédures conformes ;
	+ la demande d’intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail n’a pas, selon le travailleur, abouti à mettre fin aux faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail ;
	+ les procédures n’ont pas, selon le travailleur, été appliquées légalement ;
* le travailleur qui a déposé une plainte, dans le cadre de faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, auprès des services de police, du ministère public ou du juge d’instruction (à partir du moment où la plainte est réceptionnée) et dans laquelle il demande leur intervention pour une des raisons suivantes ;
	+ l’employeur n’a pas désigné de conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail ;
	+ l’employeur n’a pas mis en place des procédures conformes ;
	+ la demande d’intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail n’a pas, selon le travailleur, abouti à mettre fin aux faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail ;
	+ les procédures n’ont pas, selon le travailleur, été appliquées légalement ;
	+ la procédure interne n’est pas appropriée vu la gravité des faits dont il a été l’objet ;
* le travailleur qui intente ou pour lequel est intentée une action en justice tendant à faire respecter la réglementation relative à la violence et au harcèlement moral ou sexuel au travail (à partir de la signification de la citation ou du dépôt de la requête au greffe) ;
* le travailleur qui intervient comme témoin par le fait qu’il porte, dans le cadre de l’examen de la demande d’intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, à la connaissance du conseiller en prévention aspects psychosociaux, dans un document daté et signé, les faits qu’il a lui-même vus ou entendus et qui portent sur la situation faisant l’objet de la demande (à partir du moment où le témoignage est déposé) ;
* le travailleur qui intervient comme témoin en justice dans le cadre de faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail (à partir de la convocation ou de la citation à témoigner en justice).

Cela signifie que l’employeur ne peut :

* ni mettre fin à la relation de travail ;
* ni prendre une mesure préjudiciable ;

sauf pour des motifs étrangers à la demande d’intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, à la plainte, à l’action en justice ou au témoignage.

La période de protection prend fin au terme des 12 mois suivant le dépôt de la demande d’intervention, le dépôt de la plainte ou la déposition du témoignage ou au terme des 3 mois suivant le moment où le jugement acquiert un caractère définitif.

1. **Sanctions**
2. A l’encontre de la personne mise en cause

Sans préjudice d’une mesure de licenciement et des sanctions pouvant résulter d’une action civile et/ou pénale, la personne mise en cause peut se voir appliquer l’une des mesures énumérées ci-dessous :

* un rappel à l’ordre écrit ;
* une mise en demeure écrite.

Un recours contre la décision de sanction peut être introduit auprès de l’employeur. Ce recours doit s’exercer dans un délai de 7 jours à compter de la notification par écrit de la sanction au travailleur.

1. Pour usage abusif des procédures

Tout travailleur qui utiliserait, de façon abusive, les procédures décrites peut se voir appliquer l’une des mesures suivantes et ce, sans préjudice d’une mesure de licenciement et des sanctions pouvant résulter d’une action civile et/ou pénale :

* un rappel à l’ordre écrit ;
* une mise en demeure écrite.

Le travailleur auquel une telle sanction est infligée dispose d’un droit d’appel auprès de l’employeur. Ce recours doit s’exercer dans un délai de 7 jours à compter de la notification par écrit de la sanction au travailleur.

Annexe 3 – Déclaration de politique ou d’intention dans le cadre de la politique préventive en matière d’alcool et de drogue

Bien que les établissements publics ne soient pas visés par la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, la Fabrique d’église souhaite s’inspirer de la Convention Collective de Travail n°100 concernant la mise en œuvre d’une politique préventive en matière d’alcool et de drogue dans l’entreprise.

La Fabrique souhaite éviter que la consommation sociale[[7]](#footnote-7) ne se transforme en consommation problématique pour les travailleurs. Les travailleurs s’engagent à ne pas aider les consommateurs problématiques en dissimulant la consommation et ses conséquences sur le travail et à ne pas inciter leurs collègues à boire lors de contacts sociaux.

Il est demandé à chaque travailleur et à l’employeur de collaborer à la politique en matière d’alcool et de drogue. Les travailleurs doivent en outre avoir la possibilité d’affronter leur problème sans perdre pour autant leur emploi.

Les conséquences de la consommation d’alcool et de drogue sur le lieu de travail ne doivent pas être sous-estimées :

- absences fréquentes ou arrivées tardives, parfois en raison d’une incapacité de travail ;

- baisse de la motivation et de la productivité, retombées négatives sur la qualité du travail ;

- accidents du travail dus à une vigilance réduite ou à un comportement irréfléchi ;

- mauvaise image de l’entreprise ;

- organisation du travail perturbée ;

- dégradation de l’ambiance de travail et des relations entre collègues, perte de confiance ;

- comportement abusif, etc.

L’employeur examine les incidents et les accidents qui se produisent sur le lieu de travail et qui peuvent être la conséquence d’un dysfonctionnement dû à la consommation d’alcool ou de drogue, et prend des mesures visant à éviter de tels accidents et incidents. Il prend en temps utile l’avis des services pour la prévention et la protection au travail et est attentif au bien-être des travailleurs.

Chaque travailleur signale immédiatement à l’employeur et au service interne ou externe pour la prévention et la protection au travail toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu’elle présente un danger grave et immédiat pour la sécurité et la santé. Chaque travailleur coopère avec l’employeur et le service interne ou externe pour la prévention et la protection au travail, aussi longtemps que nécessaire, pour permettre à l’employeur d’assurer que le milieu et les conditions de travail sont sûrs et sans risque pour la sécurité et la santé de chacun.

Il est permis aux travailleurs, en cas de danger grave et immédiat et qui ne peut être évité, d’arrêter leur activité ou de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail.

Les tests de dépistage d’alcool et de drogue chez les travailleurs peuvent faire partie intégrante de la politique de prévention de l’employeur. Les tests autorisés, moyennant l’accord du travailleur, sont les tests d’haleine et des tests psychomoteurs (tests d’aptitude et tests simples de réaction, comme marcher sur une ligne droite par exemple).

Si le travailleur refuse de se soumettre aux tests précités, il est considéré en situation d’incapacité de travail et renvoyé chez lui, sous réserve d’autres sanctions, le cas échéant. Ces tests sont utilisés dans l’unique but de prévention. Le test de dépistage ou de drogue doit être adéquat, pertinent et non excessif au regard de sa finalité. La possibilité d’appliquer des tests de dépistage d’alcool ou de drogue ne peut donner lieu à aucune discrimination entre travailleurs.

Annexe 4 –

c.c.t. 25/1 9.7.2008

 **CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N**° **25 DU 15 OCTOBRE 1975 SUR L'EGALITE**

**DES REMUNERATIONS ENTRE LES TRAVAILLEURS MASCULINS ET LES**

**TRAVAILLEURS FEMININS, MODIFIEE PAR LES CONVENTIONS**

**COLLECTIVES DE TRAVAIL N° 25 BIS DU**

**19 DECEMBRE 2001 ET N° 25 TER**

**DU 9 JUILLET 2008**

**------------------**

**[RAPPORT 1**

**--------------**

"Le principe de l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de même valeur (…) constitue un aspect important du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes et une partie essentielle et indispensable de l'acquis communautaire (…)" (considérant 8 de la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement ente hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte)).

- Au préalable, un rappel du cadre juridique…

\* au plan international…

1. Le principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes fut consacré la première fois par la Convention de l'Organisation internationale du Travail concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine, 1951.

Ce principe est également affirmé par l'article 4.3 de la Charte sociale européenne (révisée) du 3 mai 1996 qui reconnaît le droit des travailleurs masculins et féminins à une rémunération égale pour un travail de valeur égale.

2. En outre, la Communauté européenne, puis l'Union européenne, a mis en place un cadre juridique important relatif à l'égalité entre hommes et femmes, et notamment quant à l'égalité de rémunération.

a. Ainsi, dans le Traité de Rome, l'article 119 (devenu l'article 141 du Traité instituant la Communauté européenne) pose le principe de l'égalité de rémunération en prévoyant entre autres que "chaque Etat membre assure l'application du principe de l'égalité de rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail ou un travail de même valeur".

A cet égard, il convient de rappeler que la Cour de Justice des Communautés européennes définit la notion de "rémunération" de manière extensive. Effectivement, selon la Cour de Justice, il faut entendre par rémunération, les avantages payés directement ou indirectement par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier. Les avantages visés sont actuels ou futurs et payés en raison de la relation de travail qui existe ou a existé.

1 Ajout d'un rapport (Décision du Conseil du 9 juillet 2008) c.c.t. 25/2 9.7.2008

En outre, conformément à une jurisprudence constante de la Cour de Justice, pour déterminer si les travailleurs exercent un même travail ou un travail de même valeur, il faut rechercher in concreto si compte tenu d'un ensemble de facteurs (par exemple la nature du travail, les conditions de travail…), ces travailleurs peuvent être considérés comme étant dans une situation comparable (considérant 9 de la directive "refonte" 2006/54/CE).

b. Ensuite, un ensemble de directives a été adopté visant à assurer une égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi, de formation professionnelle, de protection sociale, de rémunération et d'accès à des biens et services et la fourniture des biens et de services.

Il s'agit notamment des directives suivantes qui touchent à l'un ou l'autre aspect de la problématique de l'égalité entre hommes et femmes en matière de rémunération :

- la Directive 75/117/CEE du Conseil du 10 février 1975 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins ;

- la Directive 76/2007/CEE du Conseil du 9 février 1976 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la formation professionnelle, et les conditions de travail, modifiée par la Directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 ;

- la Directive 79/7/CEE du Conseil du 19 décembre 1978 relative à la mise en oeuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale ;

- la Directive 86/378/CEE du Conseil du 24 juillet 1986 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale, modifiée par la Directive 96/97/CE du 20 décembre 1996 ;

- la Directive 97/80/CE du Conseil du 15 décembre 1997 relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe ;

Cette pluralité de sources ainsi que la jurisprudence de la Cour de Justice ont amené le législateur européen à adopter une directive "refonte", à savoir la Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte). Celle-ci, avec effet au 15 août 2009, abroge et remplace les directives 75/117/CEE, 76/207/CEE, 86/378/CEE et 97/80/CE.

\* …et au plan national

La convention collective de travail n° 25 du 15 octobre 1975 sur l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins a joué au plan national un rôle novateur en transposant, pour les domaines relevant de la compétence des interlocuteurs sociaux, la directive 75/117/CEE.

Cette dernière a intégralement été transposée par le chapitre V de la loi du 4 août 1978 de réorientation économique. Cette loi a été remplacée par une loi du 7 mai 1999, laquelle a été à son tour abrogée par la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre les discriminations entre les femmes et les hommes. Cette dernière tend à transposer en droit belge les directives relatives à l'égalité de genre. c.c.t. 25/3 9.7.2008

- Des acteurs de la promotion et de la défense du principe d'égalité de genre…

1. Comme indiqué ci-dessus, le Conseil national du Travail est déjà activement intervenu quant à la problématique de l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes notamment par la conclusion de la convention collective de travail n° 25. Il exerce en effet une compétence générale pour émettre des avis ou formuler des propositions concernant les matières d'ordre social, à l'attention du Gouvernement et/ou du Parlement, à la demande de ceux-ci ou d'initiative et pour conclure des conventions collectives de travail.

Les interlocuteurs sociaux, outre leur rôle au sein du Conseil national du Travail, ont pris des engagements dans divers accords interprofessionnels et ont participé activement à maints projets et actions concrets. Ces points sont développés dans la suite de ce rapport.

Enfin, l'article 5 de la convention collective de travail n° 25 dispose que 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. En effet, conformément à l'article 4 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, les organisations représentatives des travailleurs peuvent ester en justice pour la défense des droits que leurs membres puisent dans les conventions qu'elles ont conclues. Ce pouvoir ne porte toutefois pas atteinte au droit des membres d'agir personnellement.

2. Pour sa part, le Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes institué par un arrêté royal du 15 février 1993 (qui remplace la Commission du travail des femmes) est un organe d'avis qui peut rédiger des rapports, faire des recherches, proposer des mesures, fournir des renseignements et des informations en matière de politique d'égalité des chances.

Au sein de ce Conseil, fonctionne une Commission permanente du Travail paritaire traitant les problèmes généraux d'ordre social intéressant les employeurs et les travailleurs2.

3. Par ailleurs, la directive "refonte" 2006/54/CE a repris, en son article 20, la disposition introduite par la directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/2007/CEE qui vise la désignation par les Etats membres d'un ou plusieurs organismes chargés de promouvoir, d'analyser, de surveiller et de soutenir l'égalité de traitement entre hommes et femmes.

En Belgique, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a été créé par une loi du 16 décembre 2002. Celle-ci prévoit que cet Institut a pour objet de veiller au respect de l'égalité des femmes et des hommes, de combattre toute forme de discrimination et d'inégalité basée sur le sexe et d'élaborer des instruments et stratégies fondées sur une approche intégrée de la dimension du genre (article 3, alinéa 2).

L'Institut est constitué de plusieurs cellules compétentes dans divers domaines d'action. Ainsi, la "cellule emploi" élabore et développe des instruments pratiques et des études en concertation avec les interlocuteurs sociaux afin de rendre le marché du travail plus égalitaire.

L'Institut s'est vu attribuer diverses habilitations. Notamment, il joue un rôle de conciliation. Le cas échéant, il peut agir en justice dans les litiges auxquels pourraient donner lieu l'application des lois qui ont spécifiquement pour objet la garantie de l'égalité des femmes et des hommes.

2 Les avis de cette Commission peuvent être consultés sur le site Internet du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes : http ://www.conseildelegalite.bec.c.t. 25/4 9.7.2008

- Quelques constats…

Malgré la pluralité des instruments juridiques existants, dans la pratique, des écarts de salaires subsistent encore entre les hommes et les femmes3.

Diverses études et interprétations tendent à analyser ces différences salariales. Une part importante de celles-ci peut être expliquée objectivement sur la base de différences dans les niveaux de formation, dans l'ancienneté ou les caractéristiques de la fonction (travail à temps plein ou à temps partiel, niveau de la fonction dans la hiérarchie…) ou dans la taille de l'entreprise…En outre, les femmes sont souvent occupées, en nombre plus important que les hommes, dans des secteurs dans lesquels les rémunérations sont plus basses.

Il n'en reste pas moins qu'un certain nombre de différences salariales inexpliquées doivent être imputées à des discriminations directes ou indirectes. Plusieurs auteurs exposent que certains éléments de discrimination peuvent intervenir au cours du processus d'évaluation des fonctions.

L'évaluation des fonctions est un instrument permettant de déterminer la valeur relative des fonctions en les classant, par ordre d'importance, les unes par rapport aux autres. Il en résulte une classification des fonctions, à savoir une répartition de celles-ci en classes de fonctions estimées équivalentes. Ces classes sont alors utilisées pour fixer la rémunération.

Ces classifications de fonctions interviennent souvent au niveau des secteurs. Or, certaines classifications de fonctions sectorielles nécessitent une révision. D'autre part, un certain nombre de secteurs ne disposent pas de classification de fonctions.

Quel que soit le système de rémunération utilisé, il se doit d'être transparent.

… et des actions afin de promouvoir l'égalité salariale entre hommes et femmes

1. Partant de ces constats, il est apparu que les systèmes de classification des fonctions se doivent d'être sexuellement neutre, préoccupation par ailleurs déjà reflétée par l'article 3, alinéa 2 de la convention collective de travail n° 25. Cette disposition prévoit en effet que "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".

De même, les partenaires sociaux européens (UNICE/ UEAPME, le CEEP et le CES) se sont engagés, dans un cadre d'actions sur l'égalité hommes-femmes du 1er mars 2005, à renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail et le lieu de travail. Ce cadre d'actions vise à contribuer à la mise en oeuvre de la stratégie de Lisbonne pour la croissance économique, l'amélioration qualitative et quantitative des emplois et la cohésion sociale ainsi qu'à la mise en oeuvre du cadre législatif de l'Union européenne sur l'égalité hommes - femmes.

Les partenaires sociaux européens ont identifié quatre priorités sur lesquelles ils demandent aux interlocuteurs sociaux nationaux d'agir durant les cinq années suivant la conclusion du cadre d'actions. L'une de celles-ci consiste à s'attaquer à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux européens estiment à cet égard déterminant de "veiller à ce que les systèmes de rémunération, y compris les mécanismes d'évaluation des fonctions, soient transparents et neutres sur le plan du sexe, et faire attention aux effets discriminatoires possibles d'éléments secondaires de la rémunération".

3 Voir le rapport annuel "L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique", ed. Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.c.c.t. 25/5 9.7.2008

En outre, l'article 4, alinéa 2 de la directive "refonte" 2006/54/CE dispose que lorsqu'un système de classification professionnelle est utilisé pour déterminer des rémunérations, ce système est fondé sur des critères communs aux travailleurs masculins et aux travailleurs féminins de manière à exclure les discriminations fondées sur le sexe.

Par ailleurs, la convention collective de travail n° 25 prévoit l'instauration d'une commission spécialisée, de composition paritaire. Elle a pour mission de donner des avis à la juridiction compétente, à sa requête, sur les litiges portant sur l'application du principe de l'égalité de rémunération.

La convention collective de travail n° 25 bis du 19 décembre 2001 lui donne la mission complémentaire d'informer et de sensibiliser les interlocuteurs sociaux au sujet des initiatives en matière de système d'évaluation des fonctions, neutre sur le plan du sexe et, à la demande des commissions paritaires, elle donne des avis et prête son assistance (article 6, alinéa 3).

Dans sa communication n° 8 du 19 décembre 2001 aux commissions paritaires sur le rôle de la commission spécialisée, de composition paritaire, le Conseil national du Travail rappelle aux secteurs les missions de cette commission spécialisée, sans préjudice de l'autonomie de compétence de ceux-ci en cette matière.

Cette démarche s'inscrit dans la suite des engagements pris par les interlocuteurs sociaux interprofessionnels dans l'accord interprofessionnel du 8 décembre 1998, afin de procéder, dans les secteurs où le système de classification des fonctions conduit à l'inégalité des chances entre les hommes et les femmes, à une révision de ces systèmes au sein des commissions paritaires avec pour objectif de réaliser l'égalité de chances, le cas échéant ces inégalités seront éliminées au moyen d'une révision analytique des classifications des fonctions ou au moyen d'un système jugé équivalent par les partenaires sociaux.

Dans l'accord interprofessionnel du 22 décembre 2000, les interlocuteurs sociaux ont convenu de maintenir l'effort initié dans le précédent accord interprofessionnel et de stimuler le recours à des systèmes analytiques ou équivalents de classification de fonctions.

Enfin, dans l'accord interprofessionnel du 2 février 2007, les interlocuteurs sociaux demandent aux secteurs et entreprises qui ne l'ont pas encore fait d'évaluer leurs classifications salariales en fonction de l'obligation de neutralité de genre et d'y apporter, le cas échéant, les corrections nécessaires.

2. Afin de réaliser l'objectif de stimuler le recours à des systèmes de classification de fonctions sexuellement neutre, en 2001, l'ancienne Direction de l'égalité des chances qui relevait du Ministère de l'Emploi (dont les compétences ont été reprises par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes) et les partenaires sociaux ont développé le projet "EVA" (EVAluation analytique). Ce projet avait pour objectif de fournir aux interlocuteurs sociaux et en particulier aux secteurs, des outils de soutien à l'introduction de nouvelles classifications de fonctions sexuellement neutres et de favoriser la révision des systèmes dépassés.

Ce projet a eu une durée de cinq ans et a été construit autour de trois axes :

- Un paquet de formation

Le paquet de formation existant, qui avait été introduit en 1996, a été actualisé en profondeur.

Ce paquet de formation comporte un module de formation et un mode d'emploi.

Le module de formation "Evaluation et classification des fonctions. Des outils pour l'égalité salariale" est un guide pratique pour toute personne responsable ou concernée par l'évaluation des fonctions et la détermination des salaires. L'objectif consiste à expliciter en quoi consiste l'évaluation de fonctions, à donner un aperçu des types de systèmes d'évaluation de fonctions et à cibler les problèmes en matière d'égalité de rémunération et d'évaluation de fonctions en Belgique. c.c.t. 25/6 9.7.2008

Le mode d'emploi "Classification de fonctions sexuellement neutre" met en exergue les éléments auxquels il convient d'apporter davantage d'attention lors de l'évaluation des fonctions4.

- Une formation des interlocuteurs sociaux interprofessionnels

Les partenaires sociaux qui ont participé au projet EVA ont été formés et sensibilisés à l'aide du paquet de formation afin de transférer leurs connaissances vers leurs membres qui, à leur tour, transmettront leur savoir aux commissions paritaires et entreprises.

- Une étude

Un bureau d'étude indépendant a été choisi afin de vérifier la véracité de l'affirmation selon laquelle les systèmes de classification des fonctions analytiques offriraient la meilleure neutralité sexuelle. Cette recherche a été menée en 2005-2006 dans trois secteurs.

Pour rappel, dans le cadre des systèmes de classification des fonctions analytiques, les fonctions sont évaluées selon plusieurs caractéristiques ou critères, au moyen d'une échelle de points. Le nombre total de points attribués à chaque caractéristique ou critère traduit le poids relatif des fonctions. Celles-ci sont alors classées les unes par rapport aux autres.

Il ressort de cette étude qu'une classification de fonctions analytique contribuerait à un classement de fonctions basé sur des critères indépendants de la personne qui exerce la fonction et serait par conséquent plus sexuellement neutre que d'autres systèmes de classification de fonctions.

3. Par ailleurs, les interlocuteurs sociaux et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes ont mis sur pied une "check-list "non-sexisme" dans l'évaluation et la classification des fonctions" qui se veut un outil pratique permettant aux employeurs de contrôler par eux-mêmes la neutralité sur le plan du genre de leur système d'évaluation et de classification des fonctions.

Cet instrument se compose de la check-list en elle-même et d'un guide pour l'égalité des femmes et des hommes lors de la valorisation des fonctions. Celui-ci relève les aspects à prendre en compte et les étapes à respecter lors du choix d'un système de valorisation des fonctions en vue de parvenir à une classification de fonctions sexuellement neutre5.

4. En outre, l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes a relevé des bonnes pratiques d'entreprises, de services publics et d'associations en vue de mettre en oeuvre des stratégies et des actions visant à surmonter les difficultés toujours présentes et à favoriser une égalité entre les femmes et les hommes6.

5. Enfin, le rapport annuel sur l'écart salarial en Belgique de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes7 présente les chiffres de la différence salariale entre les hommes et les femmes. Il est élaboré sur la base des indicateurs européens et de l'Enquête sur la structure et la répartition des salaires, complétés par des données de l'ONSS].

x x x

4 Le module de formation et le mode d'emploi, ainsi que d'autres documents réalisés dans le cadre du projet EVA, peuvent être consultés sur le site internet de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes : http://www.iefh.fgov.be

5 La check-list et le guide peuvent être téléchargés sur le site Internet du SPF, Emploi, Travail et Concertation sociale : http://emploi.belgique.be

6 Ces bonnes pratiques, qui concernent divers aspects de l'égalité entre femmes et hommes, peuvent être consultées sur le site internet suivant : http://www.iefh-action.be/

7 Ce rapport peut être téléchargé sur le site internet de l'Institut. c.c.t. 25/7 9.7.2008

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N**° **25 DU 15 OCTOBRE 1975 SUR L'EGALITE**

**DES REMUNERATIONS ENTRE LES TRAVAILLEURS MASCULINS ET LES**

**TRAVAILLEURS FEMININS, MODIFIEE PAR LES CONVENTIONS**

**COLLECTIVES DE TRAVAIL N° 25 BIS DU**

**19 DECEMBRE 2001 ET N° 25 TER**

**DU 9 JUILLET 2008**

**------------------**

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ;

Vu la Convention internationale du Travail n° 100 concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale et l'article 119 du Traité instituant la Com-munauté économique européenne ;

Vu la Directive du Conseil des Communautés européennes du 10 février 1975 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins ;

Vu le point 5 de l'Accord national interprofessionnel du 10 février 1975 concernant l'égalité dans les conditions de travail ;

Vu l'article 47 bis de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs ;

Les organisations interprofessionnelles de chefs d'entreprise et de travailleurs suivantes ...

ont conclu, le 15 octobre 1975 au sein du Conseil national du Travail, la convention collective de travail suivante.

CHAPITRE I - OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

Article 1er

La présente convention collective de travail a pour objet de réaliser le principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins, qui figure à [l'article 141, § 1er et § 2 du Traité instituant la communauté européenne.]8

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

Commentaire

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

8 Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 25 ter du 9 juillet 2008 (article 1er). c.c.t. 25/8 9.7.2008

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.]9

Article 4

[On entend par rémunération :

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

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

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

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

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

Commentaire

1. La notion de rémunération doit être interprétée dans le sens large, conformément à l'esprit des travaux préparatoires de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs (cf. Rapport de M. L.E. TROCLET à la Commission de l'Emploi, du Travail et de la Prévoyance sociale, Doc. Parl., Sénat, n° 115, session 1964-1965, 9.2.1965, pages 9 et 18) et à la jurisprudence de la Cour de Justice des Communautés européennes.

9 Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 25 ter du 9 juillet 2008 (article 2). c.c.t. 25/9 9.7.2008

2. Conformément à l'article 12 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les hommes et les femmes, en ce qui concerne les régimes complémentaires de sécurité sociale, une distinction directe fondée sur le sexe constitue une discrimination directe.

Par dérogation à ce qui précède, seules les distinctions fondées sur les espérances de vie respectives des hommes et des femmes sont admises.

Toutefois, les engagements de pension n'établissent aucune distinction entre les hommes et les femmes pour définir le niveau des contributions personnelles.

En outre, les engagements de pension de type contributions définies n'établissent pas de distinction entre les hommes et les femmes pour définir le niveau des contributions.

Les distinctions fondées sur les espérances de vie respectives des hommes et des femmes sont admises tant dans le chef de l'organisateur du régime complémentaire de sécurité sociale que dans celui de l'organisme de pension ou d'assurance qui met ce régime en oeuvre.

Par ailleurs, concernant les années de service prestées après le 17 mai 1990, l'engagement de pension, tel que visé dans la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, ne peut contenir aucune autre distinction directe fondée sur le sexe que celles fondées sur les espérances de vie respectives des hommes et des femmes.

La distinction directe opérée sur la base du sexe dans les engagements de pension comme visés par la loi du 28 avril 2003 précitée concernant les années de service prestées jusqu'au 17 mai 1990 inclus n'entraînent aucune distinction illicite contraire à l'article 45 de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs. Cet article 45 prévoit en effet que tout employeur qui accorde volontairement à son personnel des avantages d'ordre social complémentaire de sécurité sociale doit les accorder sans distinction à tous les travailleurs de son entreprise appartenant à une même catégorie.

L'article 12 de la loi du 10 mai 2007 précitée transpose l'article 6, h) de la directive 86/378/CEE du Conseil du 24 juillet 1986 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale tel qu'il a être remplacé par la directive 96/97/CE du Conseil du 20 décembre 1996.

Cet article 6, h) est libellé comme suit : "Sont à classer au nombre des dispositions contraires au principe de l'égalité de traitement celles qui se fondent sur le sexe, soit directement, soit indirectement, notamment par référence à l'état matrimonial ou familial pour : (…) fixer des niveaux différents pour les prestations, sauf dans la mesure nécessaire pour tenir compte d'éléments de calcul actuariel qui sont différents pour les deux sexes dans le cas de régimes à cotisations définies.

Dans le cas de régimes à prestations définies, financées par capitalisation, certains éléments peuvent être inégaux dans la mesure où l'inégalité des montants est due aux conséquences de l'utilisation de facteurs actuariels différents selon le sexe lors de la mise en oeuvre du financement du régime.]10

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.

10 Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 25 ter du 9 juillet 2008 (article 3). c.c.t. 25/10 9.7.2008

Commentaire

Conformément à l'article 4 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, les organisations représentatives des travailleurs peuvent ester en justice pour la défense des droits que leurs membres puisent dans les conventions conclues par elles; ce pouvoir ne porte cependant pas atteinte au droit des membres d'agir personnellement.

Article 6

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

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

[En outre, elle informera et sensibilisera les partenaires sociaux au sujet des initiatives en matière de systèmes d'évaluation des fonctions, neutres sur le plan du sexe, et, à la demande des commissions paritaires, elle donnera des avis et prêtera son assistance.] 11

Commentaire

En raison du caractère très technique de nombre de litiges pouvant être soumis aux juridictions compétentes, dans l'application du principe de l'égalité des rémunérations, les organisations signataires se sont prononcées en faveur de la création d'une commission composée de personnes spécialisées en matière d'évaluation des fonctions et de détermination des rémunérations. Elle comptera trois membres représentant les organisations d'employeurs et trois membres représentant les organisations de travailleurs, il y aura autant de membres suppléants.

Les membres de la Commission pourront se faire assister d'experts selon les cas.

[La Commission permanente du Travail du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes] 12 sera informée des travaux de cette commission.

[Afin de développer une dynamique visant à la réalisation de systèmes d'évaluation des fonctions, neutres sur le plan du sexe, la commission spécialisée de composition paritaire rassemblera toutes les informations utiles relatives aux initiatives en matière de systèmes d'évaluation des fonctions, neutres sur le plan du sexe, et elle en informera les partenaires sociaux et les y sensibilisera.

En outre, les commissions paritaires peuvent, si elles le souhaitent, solliciter à cet égard l'avis et l'assistance de la commission spécialisée de composition paritaire.]13

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

11 Inséré par la convention collective de travail n° 25 bis du 19 décembre 2001 (article 1).

12 Modification du commentaire (Décision du Conseil du 9 juillet 2008).

13 Nouveau commentaire (Décision du Conseil du 19 décembre 2001).c.c.t. 25/11 9.7.2008

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

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

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

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

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

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

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

Commentaire

Le présent article prévoit une protection contre le licenciement en ce sens que l'employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail pour des motifs inhérents à l'intentement d'une action en justice ou le dépôt d'une plainte.

La procédure concernant le dépôt de la plainte doit être appliquée avec souplesse; cette plainte peut être introduite selon une procédure conventionnelle au niveau de l'entreprise ou auprès de l'Inspection sociale, mais on pourrait également considérer comme valable la plainte écrite déposée par un travailleur affilié à une organisation syndicale non représen-tée dans l'entreprise.

Cette protection est également prévue en cas de modification unilatérale des conditions de travail intervenue en raison d'une plainte ou d'une action et ce en vue d'éviter, par exemple, des mutations d'emploi injustifiées dans l'entreprise, c'est-à-dire celles qui ne sont pas rendues nécessaires par l'organisation normale du travail dans l'entreprise. Il y a lieu, d'autre part, d'attirer l'attention sur le fait que la modification unilatérale d'une condition essentielle du contrat est considérée par la jurisprudence comme pouvant entraîner la rupture du contrat. c.c.t. 25/12 9.7.2008

En cas de licenciement ou de modification unilatérale des conditions de travail, pour les motifs injustifiés précités, le travailleur ou l'organisation syndicale à laquelle il est affilié demande la réintégration dans l'entreprise ou la reprise au poste de travail. En cas de refus, l'employeur doit payer une indemnité au travailleur lorsque le licenciement ou la modification unilatérale des conditions de travail ont été jugés contraires aux dispositions du § 1er, alinéa 1er du présent article. Cette indemnité est, selon le choix du travailleur, égale soit à un montant forfaitaire équivalent à la rémunération brute de six mois, soit à un montant égal au préjudice réellement subi, à condition que le travailleur puisse en prouver l'étendue.

CHAPITRE III - PUBLICITE

Article 8

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

CHAPITRE IV - DISPOSITIONS FINALES

Article 9

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée ; [elle entrera en vigueur à la date de sa conclusion.] 14

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

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

CHAPITRE V - DISPOSITIONS OBLIGATOIRES

Article 10

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

[Les parties signataires s'engagent de surcroît à prendre les dispositions nécessaires afin que les commissions paritaires soient informées du rôle de la commission spécialisée de composition paritaire, prévu à l'article 6, troisième alinéa de la présente convention, en matière de systèmes d'évaluation des fonctions, neutres sur le plan du sexe]15.

14 Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 25 ter du 9 juillet 2008 (article 5).

15 Inséré par la convention collective de travail n° 25 bis du 19 décembre 2001 (article 2). c.c.t. 25/13 9.7.2008

Commentaire

[En exécution de l'article 10, deuxième alinéa, les parties signataires ont transmis aux commissions paritaires la communication n° 8 du 19 décembre 2001 sur le rôle de la commission spécialisée de composition paritaire, créée dans le cadre de l'article 6 de la convention collective de travail n° 25 du 15 octobre 1975 sur l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins, en matière de systèmes neutres d'évaluation des fonctions]16.

Article 11

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

x x x

Vu l'article 28 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, le Conseil national du Travail demande que les articles 1 à 9 de la présente convention soient rendus obligatoires par le Roi.

|  |
| --- |
| Signé à Bruxelles, le quinze octobre mil neuf cent septante-cinq. Entrée en vigueur des conventions collectives de travail modifiant la CCT n° 25 : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ - CCT n° 25 bis : 19 décembre 2001 ; - CCT n° 25 ter : 9 juillet 2008.  |

Annexe 5 - Modèle d’accusé de réception du règlement de travail

Le (la) soussigné(e) reconnaît avoir reçu ce jour un exemplaire du règlement de travail en vigueur au sein de l’entreprise au service de laquelle il (elle) a été engagé(e).

Il (elle) déclare en accepter les clauses et conditions.

Fait à , le

Signature

1. Pour rappel, la date de paiement de la rémunération ne peut être fixée au-delà du 4ème jour ouvrable qui suit la période de travail pour laquelle le paiement est prévu. [↑](#footnote-ref-1)
2. Pour les ouvriers, le paiement de la rémunération doit s’effectuer deux fois par mois au moins, à intervalles réguliers, avec 16 jours d’intervalle au plus. [↑](#footnote-ref-2)
3. Indiquer le montant de l’amende éventuelle qui ne peut dépasser un cinquième de la rémunération journalière. [↑](#footnote-ref-3)
4. Le certificat médical indique les raisons de l’incapacité, la durée probable de l’incapacité, l’autorisation ou l’interdiction pour le travailleur de se déplacer, l’identité du médecin qui a rédigé le certificat et la date de rédaction du certificat. [↑](#footnote-ref-4)
5. Pour rappel, l’existence d’un accident de travail suppose :

un événement soudain ayant au moins une cause externe ;

l’existence d’une lésion (qui n’entraîne pas nécessairement une incapacité de travail ou le décès de la victime, mais au minimum des soins médicaux) ;

un lien de causalité entre l’accident et la lésion ;

la survenance de l’accident pendant l’exécution du contrat de travail ;

la survenance de l’accident par le fait de l’exécution du contrat de travail. [↑](#footnote-ref-5)
6. Législation applicable :

Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l’exécution de leur travail ;

Loi du 10 janvier 2007 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral et sexuel au travail et loi du 06 février 2007 ;

Arrêté Royal du 17 mai 2007 relatif à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail, dont la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail ;

Lois des 28 février et 28 mars 2014 sur le bien-être au travail ;

Arrêté Royal du 10 avril 2014 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail. [↑](#footnote-ref-6)
7. Consommation d’alcool dans une attitude positive sans causer de dégâts ni à soi-même ni à d’autres personnes. [↑](#footnote-ref-7)