

## **REGLEMENT DE TRAVAIL**

## Contenu

1. DISPOSITIONS GENERALES.....	3
2. ENGAGEMENT.....	5
3. NATURE ET LIEU DU TRAVAIL.....	6
4. HORAIRE DE TRAVAIL.....	8
5. HEURES SUPPLEMENTAIRES.....	9
6. DEBUT DU TRAVAIL.....	10
7. JOURS DE REPOS REGULIERS.....	10
8. ABSENCES.....	11
9. RETARD – DEPART AVANT L’HEURE ET AUTRES ABSENCES.....	12
10. MALADIE ET ACCIDENT.....	13
11. REMUNERATIONS.....	15
12. FIN DU CONTRAT.....	17
13. OBLIGATIONS INCOMBANT AUX TRAVAILLEURS.....	19
14. MANQUEMENTS ET DISCIPLINE GENERALE.....	20
15. PRESCRIPTIONS GENERALES EN MATIERE DE SECURITE ET D’HYGIENE.....	21
16. PENALITES.....	22
17. DIVERS ET ANNEXES.....	23
18. ....APPROBATION ET COMMUNICATION DU PRESENT REGLEMENT DE TRAVAIL.....	23

## 1. DISPOSITIONS GENERALES

### Article 1 : données administratives

Nom et Siège social de l'employeur :	ASK services ASBL CLOS DU PARNASSE 11, Boite C, 1050 IXELLES
Siège d'exploitation :	CLOS DU PARNASSE 11, Boite C, 1050 IXELLES
Forme juridique :	Association sans but lucratif
Données de contact :	<a href="mailto:Ask.services.asbl@gmail.com">Ask.services.asbl@gmail.com</a> T. : 0494 36 97 78
Activité :	titres-services
Commission(s) paritaire(s) pour employés et/ou ouvriers à laquelle (auxquelles) ressortit l'employeur :	<b>322.01</b> TRAVAIL INTÉRIMAIRE ET ENTREPRISES AGRÉÉES FOURNISSANT DES TRAVAUX OU SERVICES DE PROXIMITÉ - ENTREPRISES AGRÉÉES FOURNISSANT DES TRAVAUX OU SERVICES DE PROXIMITÉ  <b>200.00</b> NATIONALE AUXILIAIRE POUR EMPLOYÉS
Perception des cotisations sociales :	Les cotisations de sécurité sociale sont perçues par l'Office national de sécurité sociale (ONSS) : Place Victor Horta 11 1060 BRUXELLES Tél. : 02/509 59 59
Office National de Sécurité Sociale (O.N.S.S.)	N° d'immatriculation: 1460775 (BCE : 0707.860.072)
Caisse d'allocations familiales	Dénomination : UCM N° d'affiliation: 074074
Assurance-loi accidents du travail	Dénomination: P&V Adresse: rue royale 151, 1210 Bruxelles N° du contrat: 48018926 Personne de contact : Andrei OSTROVSKY, 0487 356 754, E-mail: <a href="mailto:info@straxovka.be">info@straxovka.be</a> , Av. Henri Liebrecht 60, Jette 1090
Service externe pour la Prévention et la Protection au travail	Dénomination: MENSURA SEPPT ASBL Adresse: Laurentide, Rue Gaucheret 88/90, 1030 Bruxelles N° d'affiliation : 6081530
Le conseiller interne en prévention est :	MENSURA Jielyn Dillo T. : 02 549 7194 Rue Gaucheret 88 1030 Bruxelles
Caisse de vacances annuelles (seulement pour les ouvriers)	Dénomination : O.N.V.A - Office national des vacances annuelles Adresse: Rue Montagne aux herbes potagères 48, 1000 Bruxelles N° d'affiliation : 597/1917142-91

Secrétariat social	Dénomination : UCM Adresse du siège social: Chaussée de Marche 637 5100 Namur (Wierde) N° d'affiliation: 074074
--------------------	--

### **Article 1bis. Adresses des services et inspections**

Direction extérieure du Contrôle des lois sociales	Rue Ernest Blerot 1 1070 Bruxelles
Direction Régionale du bien-être au travail	Rue Ernest Blerot 1 1070 Bruxelles
Direction générale de l'inspection sociale	Boulevard du Jardin Botanique 50, boîte 110 1000 Bruxelles
Tribunal du travail	Place Poelaert 3 1000 Bruxelles
Fonds des maladies professionnelles	Avenue de l'astronomie 1 1210 Bruxelles

### **Article 2**

Le présent règlement régit les conditions de travail de tous les travailleurs de la société, quels que soient l'âge, le sexe ou la nationalité. Il tient compte des dispositions légales, réglementaires ou paritaires en vigueur en Belgique. Il fait partie intégrante des contrats de travail quelle que soit la forme sous laquelle ceux-ci sont conclus.

Il peut être dérogé au présent règlement de travail dans des cas individuels sans infraction aux dispositions légales ou réglementaires. Ces dérogations doivent faire l'objet d'un écrit qui constitue un avenant au contrat de travail. Elles doivent avoir un caractère exceptionnel et ne sont accordées que dans l'intérêt du travailleur.

Dès son engagement, l'employeur, aussi bien que le travailleur, sont censés connaître et accepter le présent règlement et s'engagent à en observer toutes les prescriptions.

Un avis indiquant l'endroit où le règlement de travail peut être consulté doit être affiché dans un endroit apparent et accessible. L'employeur tient également une copie du règlement de travail en chacun des lieux où il occupe des travailleurs.

### **Article 3**

Les cas non prévus dans le présent règlement seront résolus sur la base des dispositions légales et réglementaires, ou à défaut par le conseil d'entreprise, ou à défaut suivant un accord conclu entre l'employeur et les représentants syndicaux ou selon l'usage.

La non-exécution d'une obligation ne se trouvant pas énoncée de façon expresse dans le règlement alors qu'elle découle des fonctions exercées, ne peut justifier la faute ou le manquement du travailleur.

### **Article 4**

Ce règlement de travail ne porte pas préjudice à l'application des conventions collectives de travail et/ou aux accords nationaux conclus au niveau de l'entreprise.

Plus spécifiquement, les conventions collectives de travail qui ont été conclues au sein de la (sous-) commission paritaire compétente n° 322.01 (pour les travailleurs prestant dans le cadre des titres-services) et 200.00 (pour les travailleurs prestant dans le cadre du travail administratif) s'appliquent.

## **2. ENGAGEMENT**

### **Article 5**

Chaque travailleur doit exécuter le travail pour lequel il a été engagé, sous préjudice du droit de l'employeur de l'affecter à d'autres tâches, compatibles avec ses fonctions et aptitudes.

Les travailleurs sont engagés par l'employeur ou son préposé. Au moment de son engagement, le travailleur est supposé connaître son métier.

### **Article 6**

Au moment de son engagement le travailleur est tenu de fournir à l'employeur tous les renseignements nécessaires pour remplir toutes les formalités légales, obligatoires ou réglementaires. De plus, chaque changement d'adresse, d'état civil, de nationalité ou chaque changement dans les charges de famille, dans les références bancaires, etc... doit être communiqué, spontanément et sans délai, à l'employeur. Les travailleurs qui ne respectent pas ce devoir d'information devront en assumer les conséquences.

Ces données ne pourront être utilisées que dans le respect de la loi sur la protection de la vie privée.

L'employeur peut, si des raisons le justifient, réclamer au travailleur un certificat de bonnes vie et mœurs, dès l'engagement ou ultérieurement.

Sans préjudice de dispositions contraires au sein du contrat de travail, le travailleur informera l'employeur de toute modification de sa situation d'occupation auprès d'éventuels autres employeurs. S'il s'agit d'une occupation secondaire dans un autre Etat Membre de l'Espace Economique Européen, le travailleur informera préalablement l'employeur.

Les travailleurs non ressortissants d'un Etat membre de l'Espace Economique Européen (E.E.E.) doivent être porteurs d'un permis de travail en cours de validité, ou d'une autorisation d'effectuer des prestations de travail sur le territoire belge, à moins qu'ils ne fassent partie d'une catégorie de travailleurs exonérés.

Si nécessaire le travailleur s'engage à fournir à l'employeur tout document et/ou information utile à l'obtention de cette autorisation.

## **3. NATURE ET LIEU DU TRAVAIL**

### **Article 7**

Chaque travailleur doit exécuter le travail pour lequel il a été engagé ou désigné par la suite, conformément aux termes de son contrat individuel et des instructions données.

Les travailleurs effectuant des prestations dans le cadre des titres-services ne peuvent effectuer d'autres prestations que celles autorisées par la loi du 20 juillet 2001 relative aux services de

proximité dans le cadre des titres-services (sous réserve de modification législative ultérieure à la date d'entrée en vigueur du présent règlement de travail), à savoir une aide-ménagère:

1- Soit effectuée au domicile du particulier : nettoyage de l'habitation, nettoyage des vitres, lessive, repassage, petits travaux de couture occasionnels, préparation de repas.

Il doit toujours s'agir d'une aide dans le ménage. Les travaux suivants sont, par exemple, interdits: réparation d'un WC, travaux d'électricité, tapissage et peinture, entretien du jardin, des petites transformations, babysitting, garde de personnes âgées ou malades, garde et soins aux animaux durant l'absence du propriétaire, gérance ou travaux administratifs pour l'entreprise.... Les titres-services ne peuvent en outre être utilisés que pour payer des activités réalisées pour les besoins privés du particulier et non dans le cadre de ses activités professionnelles.

N'est pas autorisé, par exemple: le nettoyage d'un cabinet médical, d'une salle d'attente, d'une chambre ou d'un studio mis en location, ....

2- Soit effectuée hors du domicile de ce particulier, à savoir: Faire les courses pour ce particulier: Il s'agit de petites courses visant à pourvoir à ses besoins quotidiens (par exemple: poste, pain, pharmacie) ; ou Repasser dans une centrale de repassage de l'employeur.

Le travailleur ne peut être un parent ou un allié jusqu'au 2ème degré inclus du particulier ou d'un membre de sa famille, ni avoir la même résidence que le particulier. Il ne peut en outre travailler: chez ses parents, grands-parents, beaux-parents, grands-parents par alliance; ses enfants ou petits-enfants; ses frères et soeurs, beaux-frères et belles-soeurs; ou chez toute personne, famille ou non, avec laquelle le travailleur cohabite à la même adresse.

Le travailleur ne peut en outre être son propre bénéficiaire: un travailleur ne peut effectuer aucune activité dont il (ou son partenaire, marié ou non) est bénéficiaire. En effet, l'exercice de son propre travail ménager dans le cadre du dispositif titres-services n'est pas possible.

### **Article 8**

L'employeur se réserve le droit d'affecter temporairement le travailleur à d'autres travaux, afin d'assurer la bonne marche de l'entreprise : la durée de ce changement temporaire est déterminée en accord avec le travailleur.

Le travailleur ne peut refuser d'exécuter temporairement un autre travail correspondant à ses aptitudes professionnelles, lorsque cette nécessité est imposée par la bonne marche de l'entreprise.

Le travailleur conserve le droit à sa rémunération normale pour ce travail sauf si le barème salarial prévoit une rémunération supérieure pour ce travail. Dans ce cas, l'augmentation salariale temporaire ne fait naître aucun droit acquis à cette rémunération supérieure pour l'avenir.

### **Article 8bis**

Le droit à la formation du travailleur est déterminé par :

- l'article 21 de la loi du 7 octobre 2022 transposant partiellement la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne ;
- les articles 50 à 63 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail, en tenant compte également de la (des) convention(s) collective(s) de travail de conclue(s) au sein de la (sous-)commission paritaire compétente.

### **Article 9**

Les travailleurs effectuant leurs prestations dans le cadre des titres-services effectuent leurs prestations soit au domicile des particuliers tels que mentionnés dans leur planning déterminé par l'employeur. Le lieu de travail est dès lors variable et ne constitue pas une condition essentielle de la relation de travail.

Sauf, disposition contraire, les employés sont engagés pour travailler à l'adresse du siège d'exploitation mentionnée dans le présent règlement. Lorsque les circonstances particulières et le bon fonctionnement de l'entreprise l'exigent, les membres du personnel peuvent, de commun accord, être mutés à un autre poste de travail.

Pour autant que la fonction le permette ou l'exige et sous les conditions définies par l'employeur, les activités peuvent également être exercées totalement ou partiellement depuis un endroit déterminé de commun accord.

Dans le cas où l'entreprise déménage le siège d'exploitation auquel sont affectés les travailleurs, ceux-ci acceptent de prêter à la nouvelle adresse, dans les conditions prescrites par le présent règlement, à moins que cela n'occasionne au travailleur de très sérieuses difficultés, laissées à l'appréciation du juge compétent.

#### **4. HORAIRE DE TRAVAIL**

##### **Article 10**

L'horaire normal des travailleurs comporte 38 heures par semaine réparties sur les cinq premiers jours de la semaine. Les temps de repos ne sont pas rémunérés.

##### **Article 11**

Le temps de travail à prêter par semaine pour chaque travailleur à temps partiel est précisé dans le contrat de travail individuel. Le temps de travail est exprimé dans le contrat de travail sous forme de la durée hebdomadaire convenue avec le travailleur (exemples : 16 heures par semaine ; 20 heures par semaine). Le temps de travail ainsi défini dans le contrat de travail individuel constituera une fraction de la durée normale hebdomadaire.

En outre il est précisé que le régime de travail hebdomadaire des travailleurs à temps partiel peut être fixe ou variable. Dans ce dernier cas la durée hebdomadaire contractuelle est une moyenne à respecter sur une période de 1 trimestre, le temps de travail à prêter chaque semaine pourra ainsi varier en plus et / ou en moins, dans le respect des dispositions légales relatives à la durée maximale hebdomadaire autorisée et à la réduction de celle-ci.

Une fraction de la période est prise en compte pour le respect des limites hebdomadaires en cas d'entrée en service ou de cessation du contrat de travail au cours de la période.

Des heures complémentaires ne peuvent être effectuées que dans le respect des dispositions légales ad hoc.

##### **Article 12**

L'horaire de travail des travailleurs est déterminé à l'annexe 1 du règlement de travail.

L'horaire de travail des travailleurs effectuant des prestations dans le cadre des titres-services est déterminé selon les demandes des particuliers auprès desquels ils effectuent leurs prestations. Les horaires potentiellement applicables sont définis à l'annexe 1 du présent règlement.

Si le contrat est conclu pour une durée indéterminée, il détermine comment et dans quel délai le travailleur est informé de son horaire de travail. A défaut de disposition prévue dans le contrat conclu pour une durée indéterminée, les horaires doivent être portés à la connaissance du travailleur au moins sept jours ouvrables à l'avance.

Le travailleur est informé de son horaire de travail moyennant les délais et modalités suivantes :

- travailleurs engagés dans le cadre du contrat à durée déterminée : au contrat et ses annexes ou avenants éventuels
- travailleurs engagés dans le cadre du contrat à durée indéterminée: au contrat et ses annexes ou avenants éventuels ou dans le planning communiqué au moins sept jours ouvrables à l'avance par email communiqué par le travailleur concerné ou par remise en mains propres contre l'accusé de réception daté et signé par le travailleur concerné ou par lettre recommandée à la poste.

### **Article 13**

Chaque travailleur doit être en possession de son propre horaire.

### **Article 14**

Le travailleur sera présent à l'endroit où son travail doit être exécuté, à l'heure fixée conformément à l'horaire qui lui est applicable. Les responsables hiérarchiques sont tenus de signaler toute absence imprévue et injustifiée dans leurs effectifs à l'employeur, au plus tard dans l'heure qui suit le début du travail.

### **Article 15**

Les travailleurs ne peuvent modifier leur planning sans autorisation préalable de l'employeur. L'employeur doit dès lors être informé au préalable de toute modification qui aurait été convenue avec les particuliers afin de pouvoir approuver ou refuser celle-ci.

### **Article 16**

Les modalités du contrôle de présence sont fixées comme suit :

- pour les employés : contrôle de présence effective sur le lieu de travail par les supérieurs hiérarchiques ;
- Pour les ouvriers : contrôle de présence sur base des titres- services remis avec l'accord des utilisateurs des titres – services ou contrôle sur place

## **5. HEURES SUPPLEMENTAIRES**

### **Article 17**

Les travailleurs effectuant des prestations dans le cadre des titres-services ne peuvent effectuer des heures supplémentaires et ne peuvent dès lors travailler plus de 9 heures par jour ni plus de 38 heures par semaine.

La prestation d'heures supplémentaires n'est autorisée que pour des cas très exceptionnels dans le cadre des dispositions légales y afférentes. Les notifications et/ou autorisations requises doivent être respectées.

Le travail supplémentaire est rémunéré à un montant qui dépasse de 50 p.c. au moins celui de la rémunération ordinaire. Cette majoration est portée à 100 p.c. lorsque le travail supplémentaire

est effectué un dimanche ou pendant les jours de repos accordés en vertu de la législation sur les jours fériés.

#### **Article 18**

Pour les travailleurs à temps partiel, les heures qui dépassent la durée de travail conventionnelle, qui doit être respectée sur une période d'un trimestre, sans toutefois dépasser la durée normale du travail pour les travailleurs à temps plein sont des heures complémentaires. Ces heures donneront éventuellement lieu à un sursalaire dans le respect des prescriptions légales.

#### **Article 19**

La travailleuse enceinte ou qui allaite son enfant ne peut être occupée en-dehors des limites normales journalière et hebdomadaire du travail. La loi prévoit que certaines heures effectuées au-delà de ces limites ne constituent toutefois pas des heures supplémentaires.

#### **Article 20**

Sauf dérogations prévues par un Arrêté Royal, le jeune travailleur de moins de 18 ans ne peut effectuer d'heures supplémentaires.

### **6. DEBUT DU TRAVAIL**

#### **Article 21**

Les travailleurs doivent commencer dès l'heure fixée et ne doit pas cesser avant le moment prévu. Sauf lorsque le retard ou l'absence au travail est dû à une cause indépendante de la volonté du travailleur, celui-ci sera payé pour ses prestations effectives calculées à partir du début réel de son travail.

### **7. JOURS DE REPOS REGULIERS**

#### **Article 22**

Sont considérés comme jours de repos réguliers :

- le samedi;
- le dimanche;
- les jours fériés légaux
- les vacances annuelles légales
- les jours de récupération pour travail du dimanche

#### **Article 23 -jours fériés**

Si l'un des jours fériés coïncide avec un dimanche ou un jour habituel d'inactivité, il est remplacé par un jour habituel d'activité, suivant les modalités prévues par les dispositions légales.

Les jours de remplacement doivent être communiqués par un avis affiché dans les locaux de l'entreprise au plus tard le 15 décembre de l'année qui précède celle où tombent les jours fériés à remplacer. Une copie de cet avis est annexée au règlement de travail.

#### **Article 24 - vacances annuelles**

La durée des vacances annuelles ainsi que les modalités d'attribution de ces vacances sont établies en fonction des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés (coordonnées le 28 juin 1971) et de ses arrêtes d'exécution (notamment AR du 30 mars 1967)

Les vacances sont fixées de commun accord avec l'employeur et compte tenu des nécessités de bon fonctionnement de l'entreprise.

A cet effet, les travailleurs devront introduire **une demande écrite 1 mois à l'avance**.

Les vacances seront accordées dans le respect des modalités suivantes :

- les vacances doivent être octroyées dans les douze mois suivant la fin de l'exercice de vacances ;
- les vacances des *chefs de famille* sont octroyées de préférence pendant les vacances scolaires
- une période de vacance ininterrompue d'une semaine doit être assurée en tout cas
- une période ininterrompue de deux semaines de vacances doit être assurée entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre aux travailleurs, sauf demande contraire des intéressés
- en ce qui concerne la période de vacances en dehors des deux premières semaines, les modalités de leur octroi seront telles qu'elles sauvegarderont au maximum le temps global consacré à la production ; dans la mesure du possible ces jours de vacances seront pris pendant des périodes de moindre activité ou à l'occasion des fêtes régionales, locales ou autres.
- Les vacances ne peuvent être prises par demi-jours, sauf dérogation expresse de la Direction.

## **8. ABSENCES**

### **Article 25**

L'exécution du contrat peut être suspendue, soit pour des raisons déterminées par les lois relatives au contrat de travail, soit pour des raisons convenues entre l'employeur et le travailleur.

### **Article 26**

Toute absence de quelque durée qu'elle soit doit faire l'objet d'une demande préalable auprès du délégué à la gestion journalière ou, à défaut, auprès du gérant.

Si, pour une raison valable, le travailleur ne peut prévoir son absence, il veillera à prévenir l'employeur dans les plus brefs délais et au plus tard dans la journée.

Le travailleur qui, après une absence non justifiée, se présente au travail, ne peut commencer son travail ce jour-là, sauf si son responsable direct le lui permet formellement; celui qui n'obtient pas cette autorisation ne peut être considéré comme ayant commencé son travail normalement, même s'il l'avait déjà commencé à l'insu de son responsable.

Toute absence non autorisée ou non justifiée ne donnera pas lieu à une rémunération.

### **Article 27- Petits chômages**

Le travailleur a le droit de s'absenter du travail avec maintien de sa rémunération normale à l'occasion d'événements familiaux, pour l'accomplissement d'obligations civiques et ce dans les limites fixées par la loi.

Pour bénéficier de la rémunération le travailleur doit avertir préalablement l'employeur. Le travailleur doit utiliser le congé aux fins pour lesquelles il est accordé.

L'employeur se réserve le droit d'en exiger la preuve.

L'événement doit en outre coïncider avec un jour normalement travaillé.

#### **Article 28 -- Congés pour raisons impérieuses**

La convention collective de travail n ° 45 autorise le travailleur à s'absenter du travail afin de régler un problème familial ou social urgent ou impérieux (maladie ou accident d'un proche ...).

Le travailleur est autorisé à s'absenter pendant la durée nécessaire pour faire face au problème.

La durée des absences ne peut pas dépasser 10 jours de travail par année civile.

Pour le travailleur occupé à temps partiel, cette durée maximale est proratisée.

Le congé pour raisons impérieuses n'est pas rémunéré.

Le travailleur qui s'absente pour raison impérieuse doit avertir préalablement l'employeur.

Le travailleur doit utiliser le congé aux fins pour lesquelles il est accordé.

L'employeur se réserve le droit d'en exiger la preuve.

Lorsqu'il est fait usage de ce congé pour garder un enfant malade, le travailleur pourra être invité à produire un certificat médical pour toute absence de plus d'un jour.

### **9. RETARD - DEPART AVANT L'HEURE ET AUTRES ABSENCES**

#### **Article 29- Arrivée tardive**

Chaque arrivée tardive sur le lieu de travail doit être signalée et justifiée auprès du responsable direct ou auprès de l'employeur. Seul le retard justifié donnera lieu au paiement du salaire.

La répétition de tels faits non justifiés peut, après avertissement, amener à un licenciement pour faute grave.

#### **Article 30 - Interruption anticipée du travail**

Si un travailleur ne peut commencer le travail, bien qu'il soit arrivé sur le lieu de travail, ou s'il ne peut continuer le travail auquel il est occupé, il doit demander à son responsable direct de pouvoir quitter l'établissement. Si la raison invoquée est une incapacité de travail survenue soudainement, le responsable l'autorise à rentrer, mais le travailleur devra faire parvenir à son employeur, dans les deux jours ouvrables, un certificat médical constatant l'incapacité, même si l'absence n'a pas dépassé la journée de travail commencée.

Le non-respect de ces dispositions prive le travailleur de son droit au salaire garanti pour les jours qui précèdent l'envoi ou le dépôt de l'attestation médicale.

### **10. MALADIE ET ACCIDENT**

### **Article 31 – Incapacité de travail résultant d’une maladie ou d’un accident**

En cas d’absence pour des raisons de maladie ou d’accident (autre qu’un accident de travail) le travailleur doit :

- 1) avertir ou faire prévenir le jour même par tous les moyens possibles l’employeur ou son délégué
- 2) dans les 2 jours ouvrables à compter du jour de l’incapacité faire parvenir à l’employeur un certificat médical qui couvre dès le 1er jour d’incapacité (en cas d’envoi la poste faisant foi)

Ce certificat doit mentionner l’incapacité de travail ainsi que la durée probable de celle-ci et si, en vue d’un contrôle, le travailleur peut se rendre éventuellement à un autre endroit.

Seules les attestations mentionnant expressément que le travailleur est incapable de travailler sont prises en considération pour le paiement du salaire garanti. Toutes les autres formes d’attestations peuvent dès lors constituer un justificatif d’absence du travailleur mais ne donnent pas droit à un salaire garanti.

Le travailleur communiquera aussi le lieu où il est joignable pendant l’incapacité (domicile ou lieu de résidence).

Le travailleur doit remettre à l’employeur un certificat médical dans les deux jours ouvrables qui suivent le début de l’incapacité de travail. Dans tous les cas, le certificat médical doit couvrir toute la période d’incapacité de travail. Si le travailleur remet le certificat médical par voie postale, le respect des délais est vérifié à l’aide de la date du cachet de la poste.

Par dérogation, le travailleur n'est pas tenu, trois fois par année calendrier, de produire un certificat médical pour le premier jour d'une incapacité de travail. Le cas échéant, il communique immédiatement à l'employeur l'adresse où il séjourne durant ce premier jour d'incapacité de travail, à moins que cette adresse corresponde à sa résidence habituelle connue de l'employeur.

L’employeur doit pouvoir prendre connaissance du contenu du certificat médical. A cet effet, le certificat médical doit être rédigé en allemand, en français, en anglais ou en néerlandais, ou au moins être accompagné d’une traduction faite et signée par le médecin dans l’une de ces langues si elle est rédigée dans une autre langue.

- 3) 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. L’employeur décide librement de l’opportunité d’un contrôle médical.

Si le travailleur ne remet pas de certificat médical, le rend en retard ou refuse de se laisser examiner par un médecin contrôleur, il perdra son droit au salaire garanti. Pour chaque prolongation de l’incapacité de travail le travailleur ou son mandataire doit avertir l’employeur dès le début de cette prolongation. Un certificat médical de prolongation de l’incapacité de travail doit être remis ou envoyé à l’entreprise dans les 2 jours ouvrables à compter du début de cette prolongation.

En cas de rechute les mêmes obligations 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 doit mentionner si la nouvelle incapacité de travail est attribuable ou non à une autre maladie. A défaut de précisions la nouvelle incapacité sera considérée comme étant due à la même maladie.

La travailleuse enceinte qui avertit l'employeur de son état de grossesse a le droit de s'absenter du travail avec maintien de sa rémunération normale le temps de se rendre aux examens médicaux prénatals qui ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de travail. Pour bénéficier de sa rémunération normale elle doit avertir l'employeur de son absence et produire un certificat médical.

### **Article 32 - Accidents de travail ou survenus sur le chemin du travail**

Le travailleur victime d'un accident sur le chemin du travail doit en informer ou faire informer endéans les 48 heures l'employeur en lui fournissant tous les renseignements nécessaires à la déclaration d'accident.

### **Art. 33 - Accidents de travail**

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

\* pour les travailleurs se trouvant à l'un des sièges de la société : **au secrétariat desdits sièges**

Les premiers soins seront donnés par l'autre personne présente dans le bureau au moment du fait

Le travailleur, victime d'un accident de travail, est invité à se rendre chez le médecin, pharmacien ou l'institution de soins pratiquant les tarifs conventionnés les plus proches.

## **11. REMUNERATIONS**

### **Article 34 - Mode de rémunération des ouvriers**

Sauf dispositions contraires, le salaire des ouvriers est déterminé sur une base horaire. Tout autre mode de rémunération est établi par écrit dans une convention de travail individuelle ou collective

Les rémunérations doivent correspondre aux salaires minimum prévus par les conventions collectives de travail relatives aux conditions du travail et de rémunération, conclues par la (sous)commission paritaire compétente pour le secteur des titres-services.

### **Article 35 - Mode de rémunération des employés**

Sauf dispositions contraires, la rémunération des employés est fixée forfaitairement sur une base mensuelle. Tout autre mode de rémunération est établi par écrit dans une convention de travail individuelle ou collective.

Les rémunérations doivent correspondre aux salaires minimums prévus par les conventions collectives de travail relatives aux conditions du travail et de rémunération, conclues par la (sous)commission paritaire compétente pour le secteur des titres-services.

### **Article 36 - Retenues sur la rémunération**

Seuls peuvent être déduits de la rémunération du travailleur.

1. Les retenues prévues par la législation sociale et fiscale et par les conventions particulières ou collectives relatives à l'octroi d'avantages complémentaires en matière de sécurité sociale (assurance de groupe, assurance hospitalisation, etc.)
2. les indemnités et dommages intérêts dus par le travailleur en compensation du préjudice causé à l'employeur ou à des tiers à la suite de son dol, de sa faute grave ou de sa faute légère qui présente un caractère habituel plutôt qu'occasionnel, fixés entre parties après les faits ou par le juge.
3. Les acomptes en argent consentis par l'employeur
4. les sommes versées en cautionnement du respect des obligations du travailleur
5. les retenues effectuées en exécution d'autres réglementations, de délégation de salaire ainsi que de règlement collectif de dettes.
6. L'amende due en application de l'article 57 du présent règlement.

Les retenues ne peuvent être effectuées que dans les limites fixées par la loi relative à la protection de la rémunération ou par la réglementation particulière applicable.

#### **Article 37 - Périodes de paie pour les ouvriers**

Les états de salaires des ouvriers sont clôturés tous les mois avec paiement d'une avance le 20.

En ce qui concerne le paiement de l'avance sur salaire aucun décompte de salaire ne sera remis.

Le paiement des rémunérations a lieu par banque au plus tard le 7ème jour ouvrable qui suit la période de travail pour laquelle le paiement est prévu. Cependant la rémunération doit être payée à intervalles réguliers et il ne peut s'écouler plus de 16 jours entre deux paiements de la rémunération.

La rémunération n'est exigible qu'à partir de la date à laquelle elle doit être payée comme expliqué ci-dessus. Aucun intérêt ne pourra être exigé si le paiement tardif est dû à l'absence du travailleur pour quelque raison que ce soit.

Lorsque la rémunération du travailleur ou l'avoir de son compte bancaire auquel sa rémunération est virée font l'objet d'une cession ou d'une saisie, l'employeur doit payer le travailleur, soit de la main à la main, soit par assignation postale ou par chèque circulaire, lorsque le travailleur en fait la demande expresse. A défaut de demande expresse du travailleur, le mode de paiement habituel continue à s'appliquer en cas de saisie/cession.

A chaque paie, l'employeur remettra à l'ouvrier le décompte de salaires prescrit par la loi.

#### **Article 38 - Périodes de paie pour les employés**

Les états d'appointements des employés sont clôturés tous les mois.

Le paiement des rémunérations a lieu par banque ou compte chèque postal au plus tard le 7ème jour ouvrable qui suit la période de travail pour laquelle le paiement est prévu.

La rémunération n'est exigible qu'à partir de ce jour. Aucun intérêt ne pourra être exigé si le paiement tardif est dû à l'absence du travailleur pour quelque raison que ce soit.

Lorsque la rémunération du travailleur ou l'avoir de son compte bancaire ou de chèques postaux auquel sa rémunération est virée font l'objet d'une cession ou d'une saisie, l'employeur doit payer le travailleur, soit de la main à la main, soit par assignation postale ou par chèque circulaire,

lorsque le travailleur en fait la demande expresse. A défaut de demande expresse du travailleur, le mode de paiement habituel continue s'appliquer en cas de saisie/cession.

A chaque paie, l'employeur remettra à l'employé le décompte de sa rémunération prescrit par la loi.

#### **Article 39 - Réclamations au sujet du décompte de rémunération**

Afin de lui permettre de vérifier l'exactitude des différents éléments de sa rémunération, chaque membre du personnel est autorisé à consulter son compte individuel à sa propre demande et à tout moment.

Les réclamations éventuelles seront introduites au bureau de l'employeur dans les trois jours ouvrables qui suivent celui de la paie. Passé ce délai, aucune réclamation ne sera admise sauf cas de force majeure, tel que maladie, décès dans la famille, etc.

En cas de paiement de la main à la main, toute différence constatée entre la somme remise au travailleur et le montant du salaire indiqué sur l'état de paie, doit être signalée au moment de la remise du salaire

#### **Article 40 - Remboursement**

Le travailleur s'engage à rembourser toute somme qui lui est payée de façon indue.

#### **Article 41- Intervention de l'employeur dans les frais de déplacement**

Pour obtenir l'intervention de l'employeur dans les frais de déplacement en application des conventions collectives en vigueur, le travailleur est tenu de remettre à l'employeur tout document justificatif que ce dernier serait en droit d'exiger en vertu des conventions.

Sur les pièces justificatives dont question ci-dessus doivent être clairement mentionnés les noms, adresse et numéro de travailleur.

## **12. FIN DU CONTRAT**

#### **Article 41 bis - généralités**

La procédure, y compris les exigences formelles et les délais de préavis, que l'employeur et le salarié doivent respecter en cas de résiliation de la relation de travail est régie par les dispositions de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

Le délai dans lequel le licenciement peut faire l'objet d'un recours est régi par les dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail sur la prescription des actions en justice découlant du contrat, ainsi que par les dispositions du Code judiciaire sur la procédure civile.

La justification du licenciement peut être contestée selon la procédure prévue par la convention collective de travail n° 109.

Les dispositions particulières concernant la résiliation du contrat de travail, telles que stipulées dans les conventions collectives conclues au sein de la (sous-)commission paritaire compétente, sont applicables.

Ainsi, les conventions collectives de travail qui ont été conclues au sein de la (sous-) commission paritaire compétente n° 322.01 (pour les travailleurs prestant dans le cadre des

titres-services) et 200.00 (pour les travailleurs prestant dans le cadre du travail administratif) s'appliquent.

#### **Article 42 - Rupture du contrat conclu pour une durée indéterminée**

Lorsque l'engagement a été conclu pour une durée indéterminée, l'employeur et le travailleur ont le droit de mettre fin au contrat moyennant un préavis, conformément aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et ceci, sans préjudice de dispositions particulières convenues dans des conventions collectives de travail sectorielles rendues obligatoires par arrêté royal.

#### **Article 43 - Rupture du contrat conclu pour une durée déterminé ou un travail nettement défini**

Lorsque l'engagement a été conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini, il prend fin à l'expiration du terme ou de l'achèvement du travail. L'employeur et le travailleur ont toutefois, dans certains cas prévus par la loi, droit de mettre fin au contrat moyennant un préavis conformément aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et ceci, sans préjudice de dispositions particulières convenues dans des conventions collectives de travail sectorielles rendues obligatoires par arrêté royal.

#### **Article 44 - Rémunération due en cas de résiliation du contrat**

En cas résiliation du contrat de travail, la rémunération restant due lui est payée au plus tard à la première paye qui suit la résiliation.

Lorsque le contrat prend fin, l'employeur délivre au travailleur un certificat constatant la date de début et de fin du contrat, et la nature du travail effectué, ainsi que les documents légaux et réglementaires auxquels il a droit suite à cette résiliation.

#### **Article 45 - Motifs graves**

Sous réserve du pouvoir d'appréciation des tribunaux du travail, les faits suivants pourront justifier la rupture du contrat sans préavis ni indemnité :

- un acte de dol lors de la conclusion du contrat par la production de faux certificats ou documents, ou de fausses déclarations ;
- toute acte d'insubordination grave ou acte d'improbité, voie de faits ou injures graves à l'égard de ses chefs, du personnel de l'entreprise ou d'un client ;
- tout dommage fait sciemment au matériel, aux bâtiments ou installations de l'entreprise ou appartenant à des membres du personnel ou aux clients;
- le non-respect des consignes élémentaires de sécurité ;
- toute atteinte portée à des membres du personnel ou aux clients pendant la durée de son contrat ;
- les arrivées tardives répétées sans justifications valables après avertissement;
- le non-respect répété de l'horaire de travail convenu, après avertissement formel
- absences injustifiées répétées après avertissement ;
- la falsification de certificats médicaux;
- concurrence déloyale et communication à des tiers de données couvertes par le secret professionnel ;
- le vol ;
- la participation à la création d'une firme concurrente ou à l'exécution de ses activités ;
- tous faits contraires aux bonnes mœurs ;
- les actes de harcèlement sexuel;

- les actes de harcèlement moral;
- l'utilisation impropre de ressources informatiques (Internet, e-mail) après avertissement.

Cette liste est donnée à titre d'exemple et n'est pas exhaustive. D'autres cas sont cités dans le présent règlement 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.

#### **Article 46**

L'activité d'un travailleur pendant une période d'incapacité de travail peut constituer une faute grave dans le chef du travailleur, pouvant justifier un licenciement pour motif grave si cette activité :

- porte atteinte à une disposition contractuelle, (c.-à-d. si le contrat interdit d'exercer toute autre activité professionnelle) ;
- démontre par sa nature que le travailleur n'est pas incapable de travailler, c.-à-d. que l'activité exercée durant l'incapacité de travail est d'une nature telle qu'il est démontré que le travail normal peut être exécuté;
- peut avoir pour conséquence de retarder la guérison.

#### **Article 47**

Constituent, sous les mêmes réserves, des motifs graves que le travailleur peut imputer à l'employeur, tous les faits qui, dans l'exercice de la fonction du travailleur sont de nature à porter préjudice, de manière grave, à sa situation matérielle ou morale et notamment :

- le défaut de veiller à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions décentes d'hygiène et de sécurité ;
- le défaut d'observer ou de faire observer les bonnes mœurs pendant l'exécution du contrat ;
- le fait de porter atteinte à la dignité du travailleur, de menacer, d'injurier, d'avoir recours à des moyens vexatoires, humiliants ou inhumains pour le travailleur ;
- le défaut répété de payer la rémunération convenue.

### **13. OBLIGATIONS INCOMBANT AUX TRAVAILLEURS**

#### **Article 48 - Concurrence déloyale**

Tant au cours de l'exécution du contrat qu'après la cessation des relations de travail, le travailleur s'abstiendra de se livrer à des actes de concurrence déloyale ainsi que de divulguer ou utiliser pour son usage personnel ou à l'avantage de tiers des informations financières, commerciales, organisationnelles, technologiques, ou d'autres informations pouvant porter atteinte directement ou indirectement aux intérêts de l'entreprise.

L'obligation concernant le secret professionnel est également en vigueur pour les membres du personnel qui dans le cadre de leurs activités ont accès, au sein de l'entreprise, à des données confidentielles concernant l'entreprise elle-même

#### **Article 49- Responsabilité**

Le travailleur a l'obligation de restituer en bon état au chef d'entreprise les outils et les matières premières restées sans emploi qui lui ont été confiés ainsi que tout le matériel (documents, etc.) qui lui a été remis pour lui permettre d'exécuter son travail.

En cas de dommages causés à l'entreprise par le travailleur durant l'exécution du contrat, des indemnités ou dommages-intérêts pourront lui être réclamés, en cas de dol, de faute lourde, ou de faute légère présentant un caractère habituel.

#### **Article 50 - Obligations spécifiques pour les ouvriers qui effectuent leurs prestations dans le cadre des titres-services**

Les travailleurs qui effectuent leurs prestations dans le cadre des titres-services sont tenus de remettre à l'employeur les titres-services qu'ils reçoivent des particuliers toutes les 2 semaines.

Ils ne peuvent accepter plus d'un titre-services par heure de travail réellement presté pour le compte du particulier.

Pour permettre à l'employeur de déterminer à quelle catégorie de travailleurs il appartient, le travailleur est tenu d'informer l'employeur lorsqu'il peut prétendre, pendant son occupation, à une allocation de garantie de revenus, à une allocation de chômage, à un revenu d'intégration ou à une aide sociale financière. A défaut, l'employeur ne pourra être responsable si suite à l'absence d'informations de la part du travailleur ou d'informations incorrectes de celui-ci il lui aurait attribué une mauvaise catégorie.

Lorsque le travailleur rencontre des difficultés chez un utilisateur, il en informe immédiatement l'employeur.

Le travailleur dans le cadre de son travail ne peut utiliser que des produits de nettoyage qui lui auront été mis à sa disposition par le particulier et ne peut les utiliser que selon les consignes faites par celui-ci.

### **14. MANQUEMENTS ET DISCIPLINE GENERALE**

#### **Article 51**

L'employeur et ses représentants sont tenus d'observer vis-à-vis de tous les travailleurs les mêmes règles de justice, de morale et d'estime et de ne pas faire de distinction à ce niveau entre le personnel exécutif et le personnel dirigeant.

Les ordres et les instructions nécessaires à la bonne exécution du travail seront donnés en respectant la personnalité et la profession de chacun, dans un esprit de bonnes relations humaines et de promotion professionnelle et sociale, sans porter atteinte à la dignité du travailleur.

On sera particulièrement attentif à ce sujet en ce qui concerne les jeunes, les personnes handicapées et les travailleurs de nationalité étrangère.

Le personnel de surveillance et le personnel d'exécution se doivent mutuellement le respect.

Les réclamations et remarques seront transmises par la délégation syndicale, ou à défaut, via la voie hiérarchique.

#### **Article 52**

L'employeur et ses représentants s'interdisent :

- de se livrer à des traitements contraires aux bonnes mœurs,
- de s'occuper de la vie privée, de la famille, de l'habitation, des convictions du travailleur ou de son affiliation à quelque organisation que ce soit :
- de porter atteinte à la dignité, à la promotion sociale et à la bonne entente entre les travailleurs, aux relations existant entre le travailleur et son délégué syndical ;
- de proférer des menaces ou des injures, de tourmenter, d'humilier ou de maltraiter les travailleurs ;
- de laisser utiliser des locaux, du matériel, des machines, des produits, des moyens individuels de protection qui ne répondent pas aux conditions de sécurité et d'hygiène.

### **Article 53**

L'employeur et ses mandataires sont tenus au respect de la réglementation sur l'emploi des langues en matière de relations sociales entre les employeurs et leur personnel.

### **Article 54**

Le personnel est tenu d'observer les instructions et les mesures prises par la direction et qui sont portées à sa connaissance soit par voie d'affichage, soit par voie de notes de service.

Les membres du personnel ne peuvent pas:

- entrer dans les locaux de l'entreprise ou le lieu d'exécution du travail en état d'ivresse, apporter des boissons alcoolisées, (à moins d'une autorisation de l'employeur) ;
- se quereller, tenir des propos ou avoir des attitudes contraires à la décence, se livrer à des travaux personnels sur les lieux de travail, durant les heures de travail ;
- fumer dans l'entreprise ou sur le lieu d'exécution du travail sauf le cas échéant dans le local destinée à cet usage;
- manquer de respect au personnel dirigeant, aux collègues ainsi qu'aux personnes étrangères à l'entreprise ;
- emporter hors des lieux de travail des documents, objets ou fournitures appartenant à l'entreprise ou à des utilisateurs des titres-services;
- faire entrer dans les locaux non prévus pour le public ou dans l'habitation des utilisateurs des titres-services des personnes étrangères à l'entreprise ou aux utilisateurs sans l'assentiment du personnel dirigeant, sauf les personnes autorisées dans le cadre des inspections sociales ;  
Celui ou celle qui fait entrer des personnes dans l'entreprise ou dans l'habitation des utilisateurs sans respecter les consignes de sécurité et de sûreté le fait sous sa pleine et entière responsabilité et dégage explicitement et sans réserve l'employeur de toute responsabilité civile et/ou pénale.
- utiliser non conformément aux directives, sauf en cas d'urgence, le téléphone, le fax, l'e-mail ou les services postaux de l'entreprise ou des utilisateurs à des fins personnelles ;
- introduire et diffuser des imprimés et tracts sans autorisation ;
- se livrer à des collectes sans autorisation ;
- vendre des objets dans les locaux de l'entreprise ou sur le lieu d'exécution du travail sans autorisation préalable de l'employeur ;
- lire sur le lieu de travail et durant les heures de travail des imprimés, des journaux ou des livres autres que pour des raisons professionnelles ;
- écouter de la musique sur le lieu de travail (en utilisant une radio, un lecteur CD, ou un autre appareil personnel). Les membres du personnel qui ne respectent pas cette disposition, risquent de payer des droits d'auteur à la Sabam;
- quitter ou arrêter le travail en cours sans motif valable ou sans autorisation de son supérieur ;
- rester dans les locaux de l'entreprise ou sur le lieu d'exécution de travail après l'heure fixée pour le départ (sous réserve de dispositions particulières) ;
- divulguer des secrets ou des procédés professionnels ;
- accepter des gratifications de quelque nature qu'elles soient ;
- détériorer des biens meubles ou immeubles de la société ;

- ♦ introduire des animaux dans l'entreprise ou dans l'habitation des utilisateurs ;
- ♦ montrer, afficher ou diffuser des images attentatoires à la dignité de toute personne ;
- ♦ exercer une activité comme indépendant ou salarié dont le travailleur sait ou devrait savoir que cela a ou peut avoir un impact sur son activité professionnelle dans cette entreprise, sauf avertissement et accord de l'employeur.

## **15. PRESCRIPTIONS GENERALES EN MATIERE DE SECURITE ET D'HYGIENE**

### **Article 55**

Les travailleurs prêteront l'attention nécessaire à leur sécurité personnelle et à celle de leurs compagnons de travail.

A cette fin, l'employeur ou ses délégués recevront les plaintes des travailleurs selon les formes prescrites par les dispositions légales en la matière.

Les travailleurs devront avertir le conseiller en prévention et la protection au travail (voir les coordonnées en annexe), ou, à défaut, les membres de la délégation syndicale, ou, à défaut, l'employeur ou ses représentants, de tout danger qu'ils constatent aux marchandises, matériaux et matériel dont ils disposent.

L'employeur est tenu d'examiner ces plaintes avec la délégation syndicale là où elle existe, et de prendre les mesures nécessaires.

En attendant qu'il soit statué sur ces plaintes, il est défendu au travailleur de se servir des matériaux ou du matériel jugés par lui défectueux ou de rester dans une situation dangereuse pour lui.

### **Article 56**

L'employeur ou ses délégués sont tenus :

- a) d'observer les dispositions du Règlement Général pour la Protection du Travail en ce qui concerne la sécurité, l'hygiène et l'embellissement des lieux de travail, et plus spécialement de n'utiliser que des moyens individuels de protection qui répondent aux normes de sécurité et de les maintenir en bon état ;
- b) d'observer strictement les recommandations en matière de sécurité, d'hygiène faites par les organismes sectoriels particuliers chargés de la sécurité, de l'hygiène et de l'embellissement des lieux de travail ;
- c) de faire exécuter les travaux dans les conditions de sécurité et de salubrité nécessaires ;
- d) d'informer les travailleurs des mesures à prendre en matière de sécurité et d'hygiène, plus précisément avant de leur faire effectuer des travaux qui présentent des dangers en matière d'accidents et/ou de maladies professionnelles ;
- e) de prendre immédiatement les mesures pouvant écarter les dangers imminents.

## **16. PENALITES**

### **Article 57**

En cas de manquement à l'un des articles visés dans le présent règlement, aux notes de services et, en règle générale, à la discipline de l'entreprise, l'employeur peut, eu égard à la gravité des fautes ou à leur répétition, appliquer l'une des sanctions morales suivantes, sans qu'il soit tenu par l'ordre dans lequel celles-ci sont citées :

- l'avertissement écrit,
- le blâme,

Une amende de 10,00 EUR devra être payée par le travailleur en cas de dégâts causés aux biens du client. Cette sanction financière s'appliquera uniquement en cas de récidive, après un premier avertissement. Le produit des amendes sera, en fin d'année, utilisé au profit des travailleurs.

#### **Article 58**

Les pénalités doivent, à peine de nullité, être notifiées par l'employeur ou son préposé, au travailleur qui les a encourues, au plus tard le premier jour ouvrable suivant celui où le manquement a été constaté.

Avant la date du plus proche paiement de la rémunération, l'employeur est tenu d'inscrire la pénalité appliquée dans un registre contenant, en regard des noms des travailleurs qui en font l'objet, la date, le motif ainsi que la nature de la pénalité et le montant de celle-ci s'il s'agit d'une amende.

Si la pénalité consiste en une amende et si celle-ci est retenue sur la rémunération, le montant total des amendes infligées par jour ne peut dépasser le cinquième de la rémunération journalière due à chaque paie en espèces, après déduction des cotisations de sécurité sociale.

#### **Article 59**

Les travailleurs qui ont une réclamation à formuler ou des observations et contestations à présenter au sujet des pénalités qui leur ont été notifiées peuvent introduire un recours auprès du **chef d'entreprise**, lequel statuera après avoir écouté l'ensemble des parties.

### **17. DIVERS ET ANNEXES**

#### **Article 60**

Un exemplaire de la loi du 15 janvier 1990 sur la Banque Carrefour ainsi qu'un exemplaire de l'Arrêté Royal du 13 août 1990 pris en exécution de cette loi peuvent être consultés par le personnel. Ils sont affichés dans les locaux de l'entreprise à l'endroit suivant :

**CLOS DU PARNASSE 11, Boite C,  
1050 IXELLES**

#### **Article 61**

Sont jointes au présent règlement de travail et en font partie intégrante, les annexes suivantes :

- Annexe 1 : horaires de travail en vigueur dans l'entreprise
- Annexe 2 : convention collective n° 25 du 15 octobre 1975 relative à l'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins
- Annexe 3 : mesures contre la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail
- Annexe 4 : Consignes générales en matière de sécurité

- Annexe 5 : Politique préventive en matière d'alcool et de drogues

## **18. APPROBATION ET COMMUNICATION DU PRESENT REGLEMENT DE TRAVAIL**

Le présent règlement de travail est entré en vigueur le 30.05.2023

L'employeur, soussigné déclare avoir porté à la connaissance des travailleurs le présent règlement et ses annexes par affichage à un endroit bien visible et accessible à partir du 15.05.2023

Bruxelles, le

Signature de l'employeur