



Règlement de travail

*Ce règlement de travail est complémentaire à la loi.
Il ne reprend aucune disposition contraignante contraire à la législation sociale.*

Il s'applique à l'ensemble des travailleurs de GDTech S.A.

*Il est accessible en permanence via l'accès privé du site web et est édité en versions francophone et anglophone.
La version anglophone a été rédigée sur base de la version francophone validée suite aux remarques formulées par les
travailleurs.*

Dans tous les cas, la version francophone prévaut sur la version anglophone.

*Il a fait l'objet d'une consultation des travailleurs. Cette mention faisant attestation de consultation des travailleurs. Le
registre des commentaires est disponible auprès du SIPP.*

Toute version archivée est disponible auprès du SIPP.



GDTECH
engineering

Le mot de la Direction

Liège, le 13 janvier 2014,

En entrant au sein de GDTEch, vous intégrez un environnement de travail que nous espérons privilégié : une grande richesse de compétences. Ce qui nous anime, c'est l'ambition d'être un acteur de premier plan dans l'ingénierie mécanique. Par l'ensemble des missions que nous menons, nous souhaitons nous affirmer comme élément majeur de compétences en bureau d'études.

Bienvenue chez GDTEch ! Je vous souhaite un parcours riche en collaborations, en découvertes et en succès au sein de notre société.

Guy JANSSEN

Administrateur-Délégué



Table des matières

1	CHAMP D'APPLICATION.....	1
2	LOI RELATIVE AUX CONTRATS DE TRAVAIL.....	1
3	OBLIGATIONS D'INFORMATION.....	1
	3.1 RENSEIGNEMENTS.....	1
	3.2 DEMANDES D'ABSENCE / de conge.....	1
	3.3 MALADIE ET ACCIDENT, INFORMATION ET CERTIFICAT MEDICAL.....	2
4	DROITS ET MISSIONS DU PERSONNEL DE SURVEILLANCE.....	2
5	HORAIRES.....	3
	5.1 Horaire à temps plein Employés et étudiants.....	3
	5.2 Horaire à temps partiel Employés.....	5
6	LIEUX COMMUNS.....	5
	6.1 Parking.....	5
	6.2 Cafétéria.....	5
	6.3 Salle de réunion.....	6
7	CALENDRIER ANNUEL.....	6
	7.1 JOURS FERIÉS.....	6
	7.2 congés annuels.....	6
	7.2.1 Congés légaux.....	7
	7.2.2 Congés supplémentaires.....	7
	7.2.3 Congés d'ancienneté.....	7
	7.3 congés collectifs annuels.....	8
8	SALAIRE.....	8
	8.1 PAIEMENT DU SALAIRE et mode de mesurage.....	8
	8.2 LIBERALITES.....	8
	8.3 Mode de contrôle.....	8
9	PENALITES.....	8
	9.1 infractions et PENALITES.....	8
	9.2 Procédure en ce qui concerne les sanctions.....	9
	9.3 Recours contre une sanction imposée.....	9
10	FIN DU CONTRAT.....	10
	10.1 délais de PREAVIS pour EMPLOYÉS.....	10
	10.2 Délais de preavis pour étudiants.....	10
	10.3 MOTIF GRAVE.....	10
11	Déontologie et moeurs.....	10
12	Accès internet et messagerie.....	11
13	COMMUNICATION EXTERNE ET DU BON USAGE DES RESEAUX SOCIAUX.....	11
14	SECURITE ET HYGIENE.....	12
	14.1 Prevention et protection et accident de travail.....	12
	14.2 Numéros utiles.....	12
	14.2.1 Médecins généralistes à proximité de GDTEch – à titre informatif :.....	12
	14.2.2 Hôpital.....	12



	1.3	Urgence médicale	12
		12
		12
		12
		12
		12
		12
		12
	5 245	12
		12
	8 000	12
		13
		Croix-Rouge - Aide et intervention en cas de sinistres et de catastrophes	13
105		13
14.3		Incendie.....	13
14.4		Assuétude a des substances.....	13
14.4.1		Déclaration d'intention.	13
14.4.2		Mesures de prévention.	13
14.4.3		Dispositions en cas d'identification d'une assuétude aux substances sur le lieu de travail ou sur le chemin du travail.	13
14.5		MESURES CONCERNANT LA PROTECTION CONTRE LA VIOLENCE ET LE HARCELEMENT SEXUEL ET MORAL AU TRAVAIL.	14
14.5.1		Déclaration de principe.	14
14.5.2		Définitions.....	14
14.5.3		Mesures de prévention.	15
14.5.4		Personnes et instances à qui on peut s'adresser en cas de violence, harcèlement moral et sexuel au travail.	15
14.5.5		Conseiller en prévention désigné pour les aspects psychosociaux du travail.	15
14.5.6		Procédure interne de traitement des plaintes.	16
14.5.7		Sanctions.	17
14.5.8		Protection, soutien, accueil et aide aux victimes.....	17
15		INFORMATION ADMINISTRATIVE	18
15.1		Instances OFFICIELLES.	18
15.1.1		Office National Sécurité Sociale :.....	18
15.1.2		Caisse d'allocations familiales:	18
15.1.3		Assurance contre accidents de travail:.....	18
15.1.4		Service externe pour la Prévention et la Protection au travail:.....	18
15.1.5		Commisions Paritaires et Fonds de sécurité d'existence:	18
15.1.6		Secrétariat social:	18
15.2		Services d'inspection compétents pour lieux d'occupation fixes.....	19
15.2.1		Inspections compétentes pour l'emploi à Angleur :	19
16		CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL (CCT)	19
17		BANQUE CARREFOUR DES ENTREPRISES	20
18		ANNEXE CCT n° 25	20

1 CHAMP D'APPLICATION.

Le présent règlement de travail s'applique à tous les employés de GDTech S.A. – Global Design Technology S.A.

Siège social :

rue des Chasseurs Ardennais, 7
B-4031 LIEGE (ANGLEUR)

2 LOI RELATIVE AUX CONTRATS DE TRAVAIL.

La loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est d'application.

Pour le texte, vous pouvez consulter

http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=1978070301&table_name=loi

3 OBLIGATIONS D'INFORMATION.

3.1 RENSEIGNEMENTS.

Les travailleurs fournissent au responsable du personnel tous les renseignements nécessaires pour l'application correcte de la législation sociale et fiscale, tels que nom, adresse, domicile, numéro du registre national, nationalité, état civil et situation familiale. Ils signalent également toute modification de ces données sans aucun délai.

Ils informent immédiatement le responsable du personnel lorsqu'ils sont victimes de n'importe quel accident de travail, même si cet accident n'implique aucune incapacité de travail.

3.2 DEMANDES D'ABSENCE / DE CONGE.

Pour chaque période d'absence / de congé, une demande doit être introduite au moins 2 jours ouvrables à l'avance à l'adresse suivante : conge@gdtech.eu excepté pour les congés annuels (pour ce type de congé, veuillez vous référer au point 6.2.)

Cette obligation ne s'applique pas aux absences pour raison de maladie, accident, force majeure ou pour raison impérieuse. Dans ces cas, le travailleur avertit au plus vite le service du personnel,

par téléphone si possible et au plus tard à l'heure de commencement normale. Le travailleur se chargera également d'avertir son responsable hiérarchique pour la bonne tenue des projets auxquels il participe.

Le travailleur qui veut quitter le lieu de travail plus tôt que l'heure prévue par les horaires repris au chapitre 4., doit en demander l'autorisation à son responsable hiérarchique et doit en avvertir le service du personnel.

3.3 MALADIE ET ACCIDENT, INFORMATION ET CERTIFICAT MEDICAL.

En cas d'incapacité de travail, le travailleur avvertit immédiatement le service du personnel si possible par téléphone, au plus tard à l'heure de commencement normal.

Pour chaque période d'incapacité de travail, le travailleur doit remettre ou envoyer un certificat médical au service du personnel dans un délai de 2 jours ouvrables. Cette attestation doit mentionner l'identité du médecin et du travailleur, la date de l'examen médical, la durée présumée de l'incapacité de travail et l'autorisation éventuelle de sortie. En cas de rechute dans les 14 jours civils, le certificat doit mentionner clairement si la nouvelle incapacité de travail est due à la même maladie ou non.

Si le travailleur est victime d'un accident, autre qu'un accident de travail, il doit fournir tous les renseignements nécessaires au service du personnel en vue du paiement du salaire garanti.

4 DROITS ET MISSIONS DU PERSONNEL DE SURVEILLANCE.

Le personnel chargé de la direction et de la surveillance du travail, remplace la hiérarchie supérieure de l'entreprise, chacun selon la compétence qui lui a été accordée. Ils sont responsables de la bonne marche du travail et du respect des conditions de travail en vigueur.

Les fonctions de surveillance sont exercées par les responsables hiérarchiques.

En particulier, ils sont chargés :

- de la formation de leurs subordonnés jusqu'à la livraison de bonnes prestations,
- du contrôle de présence,
- de la répartition du travail,
- du contrôle du travail fourni,
- du fonctionnement normal des machines – en cas de cassure ou autre panne, ils doivent en avvertir leur supérieur direct,
- du maintien de l'ordre, de la discipline et de la morale au sein de l'entreprise,

- du respect de toutes les mesures qui ont été prises dans l'entreprise ou qui s'imposent pour la sécurité, l'hygiène et la santé du personnel.

Le personnel de surveillance a comme tâche particulière de constater qu'un travailleur qui se présente au travail n'est visiblement pas apte à travailler et doit donc lui interdire de se mettre au travail.

3

En effet, le personnel de surveillance doit veiller à ce que l'on puisse travailler dans des conditions convenables. L'employeur doit alors veiller à ce que le travailleur quitte le travail en toute sécurité en organisant éventuellement un transport et il doit veiller à ce que le travailleur arrive en un lieu où il peut se rétablir de son malaise.

5 HORAIRES.

5.1 HORAIRE A TEMPS PLEIN EMPLOYES ET ETUDIANTS.

Horaire : employés et étudiants
maximum 38 heures/semaine
une journée ne peut faire plus de 9 heures

Horaire 1: employés et étudiants - effectivement 38 heures/semaine

jour	de	à	de	à
lundi	08h00	12h00	13h00	16h36
mardi	08h00	12h00	13h00	16h36
mercredi	08h00	12h00	13h00	16h36
jeudi	08h00	12h00	13h00	16h36
vendredi	08h00	12h00	13h00	16h36
samedi	jour d'inactivité			
dimanche	jour d'inactivité			

Horaire 2: employés et étudiants - effectivement 38 heures/semaine

jour	de	à	de	à
lundi	08h15	12h15	13h15	16h51
mardi	08h15	12h15	13h15	16h51
mercredi	08h15	12h15	13h15	16h51
jeudi	08h15	12h15	13h15	16h51
vendredi	08h15	12h15	13h15	16h51
samedi	jour d'inactivité			
dimanche	jour d'inactivité			

Horaire 3: employés et étudiants - effectivement 38 heures/semaine

jour	de	à	de	à
lundi	08h30	12h30	13h30	17h06
mardi	08h30	12h30	13h30	17h06
mercredi	08h30	12h30	13h30	17h06
jeudi	08h30	12h30	13h30	17h06
vendredi	08h30	12h30	13h30	17h06
samedi	jour d'inactivité			
dimanche	jour d'inactivité			

Horaire 4: employés et étudiants - effectivement 38 heures/semaine

jour	de	à	de	à
lundi	08h45	12h45	13h45	17h21
mardi	08h45	12h45	13h45	17h21
mercredi	08h45	12h45	13h45	17h21
jeudi	08h45	12h45	13h45	17h21
vendredi	08h45	12h45	13h45	17h21
samedi	jour d'inactivité			
dimanche	jour d'inactivité			

Horaire 5: employés et étudiants - effectivement 38 heures/semaine

jour	de	à	de	à
lundi	09h00	13h00	14h00	18h00
mardi	09h00	13h00	14h00	18h00
mercredi	09h00	13h00	14h00	18h00
jeudi	09h00	13h00	14h00	18h00
vendredi	09h00	13h00	14h00	16h00
samedi	jour d'inactivité			
dimanche	jour d'inactivité			

5.2 HORAIRE A TEMPS PARTIEL EMPLOYES.

Horaire : employés et étudiants
maximum 30 heures et 24 minutes/semaine
une journée ne peut faire plus de 9 heures

5

Du lundi au vendredi dont 1 jour d'inactivité selon annexe au contrat de travail :

Horaire 1: employés et étudiants - effectivement 30 heures et 24 minutes/semaine

jour	de	à	de	à
lundi	08h45	12h00	13h00	17h21
mardi	08h15	12h00	13h00	16h51
mercredi	Jour d'inactivité (fait l'objet d'une annexe au contrat de travail)			
jeudi	08h30	12h00	13h00	17h06
vendredi	08h00	12h00	13h00	16h36
samedi	jour d'inactivité			
dimanche	jour d'inactivité			

Pour tout nouvel employé à temps partiel, son horaire propre sera édité et joint au présent règlement de travail sous forme d'annexe.

6 LIEUX COMMUNS.

6.1 Parking.

Un parking est mis à disposition de l'ensemble du personnel. Veuillez à vous y garer convenablement et à appliquer les règles de conduite appropriées.

6.2 Cafétéria.

Un local est mis à votre disposition pour vos pauses et déjeuner. Frigo, cafetière, percolateur, micro-ondes disponibles. Merci de les utiliser en « bon père de famille ».
Des boissons sont à votre disposition.

Son utilisation se fera dans le respect des personnes qui travaillent dans les bureaux adjacents. Il sera particulièrement veillé à ne pas faire de bruit excessif.

6.3 Salle de réunion.

Une salle de réunion est mise à votre disposition. Sa capacité d'accueil est d'une dizaine de personnes avec table et d'une quarantaine de personnes sans table. Merci de l'utiliser en « bon père de famille ».

Afin d'éviter tout conflit, la salle sera réservée via l'agenda google disponible. Pour les personnes en externe, la salle peut être réservée par l'intermédiaire de marianne.vanesse@gdtech.eu ou marylene.alfonso@gdtech.eu

7 CALENDRIER ANNUEL.

7.1 JOURS FERIES.

Les jours fériés sont : le 1^{er} janvier, le Lundi de Pâques, le 1er mai, le Jeudi de l'Ascension, le Lundi de Pentecôte, le 21 juillet, le 15 août, le 27 septembre, le 1^{er} novembre, le 11 novembre et le 25 décembre.

Avant le 15 décembre de chaque année, l'employeur édite une note de service diffusée via l'accès privé du site web. Cette note de service reprend la liste des jours de remplacement des jours fériés tombant un week-end pour l'année suivante. Ces jours de remplacement deviennent légalement les jours fériés pour l'entreprise.

7.2 CONGES ANNUELS.

Les jours de congés individuels sont fixés de commun accord entre le responsable hiérarchique et le travailleur.

Les demandes de congés annuels doivent être introduites au moins 1 mois à l'avance. Nous entendons par « congés annuels », une période de congé supérieure ou égale à 10 jours ouvrables successifs.

Toute demande de congé sera introduite après vérification par le collaborateur du respect d'un taux d'occupation de son service d'au minimum 50%.

Les congés alloués à un travailleur pour une année définie devront obligatoirement être pris dans le courant de cette année

Le nombre de jours de congés alloués à un travailleur est calculé sur base du temps presté l'année précédente. Pour plus d'informations sur la durée et les dispositions légales et

réglementaires en matière de congés annuels, il est renvoyé à l'AR du 30 mars 1967 stipulant les modalités générales d'exécution des lois concernant les congés annuels des travailleurs salariés.

Les congés ne peuvent être pris anticipativement à leur allocation.

Exemple : le 27/09, jour férié accordé par la société, ne pourra pas être pris par le collaborateur avant cette date.

7.2.1 Congés légaux

Tout travailleur aura droit à un solde de 20 jours légaux l'année suivant une année complète prestée.

Un travailleur engagé à temps partiel, régime 4/5 temps, aura droit l'année suivant une année complète prestée, à 16 jours de congés légaux.

Pour toute année non prestée entièrement, le calcul se fera au prorata de la période effectivement prestée.

Exemple : un travailleur est engagé sous contrat GDTEch au 01.08.2012. En 2013, ce travailleur disposera de 5/12 de 20 jours légaux.

7.2.2 Congés supplémentaires

Il aura également droit à un jour de congé supplémentaire pour toute période de travail de deux mois successifs suivant le schéma suivant :

- Janvier – février : 1 jour
- Mars – avril : 1 jour
- Mai – Juin : 1 jour
- Juillet – Août : 1 jour
- Septembre – Octobre : 1 jour
- Novembre – Décembre : 1 jour

Soit l'équivalent de 6 jours maximum pour une année complète prestée, qu'elle le soit à temps plein ou à temps partiel.

Un travailleur qui débutera son contrat à mi-période, par exemple le 1^{ier} avril, n'aura droit à la fin avril qu'à 1 demi jour de congé supplémentaire.

7.2.3 Congés d'ancienneté

Toute période de 5 ans prestée sous contrat GDTEch, donnera droit, l'année suivant l'anniversaire de cette période de 5 ans, à un jour de congé d'ancienneté.

7.3 CONGES COLLECTIFS ANNUELS.

Aucune période de fermeture annuelle n'est prévue.

8 SALAIRE.

8.1 PAIEMENT DU SALAIRE ET MODE DE MESURAGE.

Le salaire des employés est calculé par mois et est payé au plus tard le septième jour ouvrable suivant la fin de la période de paie.

Le paiement se fait moyennant un virement bancaire.

8.2 LIBERALITES.

Toute rémunération ou générosité que l'employeur accorde en plus du salaire fixé par écrit, constitue un don et ne peut jamais faire naître de droit pour l'avenir.

8.3 MODE DE CONTROLE.

Les salaires sont payés sur base des présences elles-mêmes actées soit, via le logiciel Open ERP utilisé pour l'encodage des jours de congé, absence, ... pour le personnel en interne, soit, via les fiches de pointages reçues mensuellement pour le personnel en externe.

9 PENALITES.

9.1 INFRACTIONS ET PENALITES.

Les comportements suivants :

- avertir tardivement en cas d'absence
- absence injustifiée,
- arriver en retard au travail,
- ivresse,
- vol,
- refus de travailler,
- abus de l'e-mail à des fins privées (l'usage privé, même en dehors des heures de travail, n'est autorisé qu'à titre exceptionnel),

- abus de l'internet à des fins privées (l'usage d'internet à des fins privées n'est autorisé qu'en dehors du temps de travail réglementaire et ce, d'une manière adulte, éthique et légalement justifiée),
- abus du téléphone de l'entreprise à des fins privées,
- abus d'un GSM privé au travail (téléphoner et envoyer/recevoir des messages),
- utilisation d'une voiture de société à des fins privées,
- non-respect de l'interdiction de fumer dans l'entreprise,
- non-respect du règlement de travail,
- non-respect des règles de sécurité en matière de fermeture du bâtiment,

sont passibles des sanctions suivantes :

- avertissement oral,
- avertissement par écrit,
- suspension de l'exécution du contrat de travail avec perte de salaire, durant une journée,
- licenciement.

9.2 PROCEDURE EN CE QUI CONCERNE LES SANCTIONS.

Seule une des sanctions précitées peut être appliquée pour les comportements susmentionnés.

Toute sanction doit, sous peine de nullité, être communiquée au travailleur qui l'encourt, par l'employeur ou son préposé, au plus tard le 1^{er} jour ouvrable suivant le jour où l'infraction a été constatée.

L'employeur doit inscrire la sanction imposée, avant la date du premier paiement qui suit, dans un registre indiquant, en regard des noms des travailleurs impliqués, la date, le motif ainsi que la nature de la sanction.

9.3 RECOURS CONTRE UNE SANCTION IMPOSEE.

Le travailleur peut interjeter appel contre une sanction qui lui est imposée. Il doit pour ce faire adresser une lettre de réclamation motivée à l'employeur, et ce dans les trois jours ouvrables après qu'il ait pris connaissance de la sanction.

L'employeur donnera une réponse définitive dans les trois jours qui suivent cette notification.

10 FIN DU CONTRAT.

10.1 DELAIS DE PREAVIS POUR EMPLOYES.

10

Les délais de préavis des employés sont fixés conformément à la Loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés

10.2 DELAIS DE PREAVIS POUR ETUDIANTS.

Pour la résiliation du contrat de travail pour étudiants, il est référé à l'article 130 de la Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

10.3 MOTIF GRAVE.

Les comportements suivants, identifiés dans le cadre du travail effectué par le travailleur, sont considérés comme des manquements graves qui rendent immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle ultérieure :

- le vol,
- l'usage de drogue,
- l'usage d'alcool pendant les heures de travail,
- l'ivresse,
- l'intoxication par l'alcool,
- fausse déclaration d'heures de travail ou de trajets de chauffeurs,
- endommagement intentionnel de machines, de matériel ou de logiciels,
- faux rapports,
- divulgation de secrets professionnels,
- violence physique,
- attentats aux mœurs,
- absence injustifiée durant 3 jours ouvrables au moins,
- refus de soumission au contrôle médical par le médecin de contrôle ou le médecin de travail.

11 Déontologie et mœurs

Chaque membre du personnel s'abstiendra d'utiliser le parc informatique pour faire des communications sans rapport avec les besoins de la société ; envoyer ou répondre à des

messages tels que des « lettres en chaîne », faire du commerce de quelque nature que ce soit, transmettre ou répondre consciemment à des documents impropres ou provocateurs...

Chaque membre du personnel évitera de propager tout document impropre et contraire aux bonnes mœurs. Par respect pour l'être humain en général, et pour éviter de ternir notre image vis-à-vis de notre propre personnel, de nos clients ou de tout autre visiteur, il est interdit d'importer des images, animations et vidéos provocatrices (érotiques et/ou pornographiques), contraires aux bonnes mœurs ou comportant un caractère raciste, et/ou de les installer comme écran de veille ou comme « fonds de bureau » sur leur poste de travail.

12 Accès internet et messagerie

Les accès Internet sont mis à disposition à des fins professionnelles.

La consultation de site pour usage privé, sans abus, est toutefois autorisée en dehors des heures de travail, c'est-à-dire dans les tranches horaires suivantes : · entre 12h00 et 13h30, · après 17h00.

Dans tous les cas, l'utilisation à usage professionnel est prioritaire.

13 COMMUNICATION EXTERNE ET DU BON USAGE DES RESEAUX SOCIAUX

L'usage de Skype / Google Talk / Msn ... doit rester d'usage professionnel.

L'utilisation de ces outils pour usage privé, sans abus, est toutefois autorisée en dehors des heures de travail, c'est-à-dire dans les tranches horaires suivantes :

- entre 12h00 et 13h30,
- après 17h00.

Nous vous rappelons également que vous devez porter une attention particulière à toute information / donnée que vous communiqueriez via vos profils Facebook / LinkedIn et globalement tout réseau social.

A ce sujet :

- N'oubliez pas que vos propos interfèrent avec la marque de votre entreprise et que les moteurs de recherche ne font pas de distinction. Aussi, soyez mesurés, sincères et appuyez vos propos sur des faits incontestables,
- Seules les personnes habilitées sont autorisées à s'exprimer au nom de la société.

14 SECURITE ET HYGIENE.

14.1 PREVENTION ET PROTECTION ET ACCIDENT DE TRAVAIL.

12

Une boîte de secours se trouve dans le bureau RH. Aucun médicament ne pourra être donné au travailleur pour des raisons liées au risque allergique.

Ce bureau constitue dans les cas utiles, le local de 1^{er} secours.

La personne responsable des premiers soins en cas d'accident peut être atteinte sur le lieu de travail. Il s'agit de Marianne VANESSE – 04.367.87.14 – 0478.53.99.45 dans les locaux de GDTEch.

En cas d'accident de travail, les travailleurs ont le libre choix du traitement.

Le conseiller en prévention et protection du travail est Marianne VANESSE – marianne.vanesse@gdtech.eu – 04.367.87.14

Le conseiller prévention et protection du travail s'engage à faire tout son possible pour répondre à toute question endéans les 3 jours ouvrables.

14.2 NUMEROS UTILES

14.2.1 Médecins généralistes à proximité de GDTEch – à titre informatif :

- Demasy Erik – avenue des Cerfs 1, 4031 Angleur (Liège) - 04 365 99 81
- Khuat Duy Hien - rue Vaudrée 222, 4031 Angleur (Liège) - 04 366 07 93

14.2.2 Hôpital

CHU Liège – Urgences Sart-Tilman : 04 366 77 11

14.2.3 Urgence médicale

	Service médical d'urgence et pompiers	100
	Numéro d'appel européen en cas d'accident ou d'agression	112
	Police fédérale - Numéro d'appel pour des accidents de la route sans blessés	101
	Centre Anti-poisons	070 245 245
	Centre des grands brûlés	071 448 000

14.3 INCENDIE.

En cas d'incendie dans le bâtiment, veuillez-vous diriger calmement vers les sorties de secours identifiées par les pictogrammes appropriés EXIT.

14.4 ASSUETUDE A DES SUBSTANCES.

14.4.1 Déclaration d'intention.

La consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail / pendant les heures de travail réglementaires est strictement interdite sauf fête d'anniversaire, verre de l'amitié (nouvel engagement, départ), repas professionnel ou dîner collectif mais toujours dans la limite acceptable et sous accord de la Direction. Les pots seront exclusivement organisés au plus tôt à 17h00. Sauf dérogation exprimée par la Direction, au maximum, un seul évènement de ce type sera accepté mensuellement. Aucun excès ne sera accepté et chacun veillera à respecter la législation en vigueur sur la conduite d'un véhicule.

La consommation de toute substance psychoactive (drogues diverses et, notamment, le cannabis, certains médicaments,...) sur le lieu de travail / pendant les heures de travail réglementaires est strictement interdite.

14.4.2 Mesures de prévention.

Les travailleurs ont été dûment informés et formés dans le cadre de la lutte contre les assuétudes aux substances au travail.

Chaque supérieur hiérarchique est tenu de faire effectivement respecter, par le biais des compétences et de l'autorité propres à sa fonction, le principe mentionné à la rubrique « déclaration d'intention ».

14.4.3 Dispositions en cas d'identification d'une assuétude aux substances sur le lieu de travail ou sur le chemin du travail.

En cas de constatation d'un dysfonctionnement au travail due à une éventuelle consommation d'alcool ou de toute substance psychoactive, il appartiendra à la Direction de prendre la décision qui s'avèrera la plus adéquate, notamment raccompagner le travailleur chez lui à ses frais.

La Direction se réserve le droit de faire passer un test (dépistage par alcootest ou éthylomètre) au travailleur suspecté d'être sous influence d'alcool ou de drogue et le cas échéant, de faire constater cet état par un médecin externe.

C'est en effet à l'employeur, qui met en cause l'état d'un salarié, de prouver ce qu'il avance. La présence de témoins lors de tout test d'alcoolémie est préconisée pour éviter toute contestation ultérieure. La contre-expertise demandée par le travailleur est possible.

14.5 MESURES CONCERNANT LA PROTECTION CONTRE LA VIOLENCE ET LE HARCELEMENT SEXUEL ET MORAL AU TRAVAIL.

14.5.1 Déclaration de principe.

L'employeur, les travailleurs et toutes les autres personnes qui entrent en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail, sont tenus de s'abstenir de tout acte de violence et de harcèlement sexuel ou moral au travail.

A cet effet, les travailleurs doivent contribuer positivement, conformément à leur formation et aux instructions données par l'employeur, à la politique de prévention mise en place dans le cadre de la protection des travailleurs contre la violence et le harcèlement sexuel ou moral au travail, et s'abstenir de tout acte de violence et de harcèlement sexuel ou moral au travail. Ils doivent en outre s'abstenir de tout abus de la procédure de plainte mentionnée ci-après.

14.5.2 Définitions.

Par violence au travail, l'on entend chaque situation de fait où un travailleur ou une autre personne visée par la loi sur la violence et le harcèlement moral et sexuel au travail, est persécuté, menacé ou agressé psychiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail.

Par harcèlement moral au travail, il faut entendre plusieurs conduites abusives similaires ou différentes 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 d'un travailleur ou d'une autre personne lors de l'exécution de son travail,
- de mettre en péril son emploi
- ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Les comportements se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux. Ces conduites peuvent notamment être liées à la religion ou aux convictions, au handicap, à l'âge, à l'orientation sexuelle, au sexe, à la race ou l'origine ethnique.

Par harcèlement sexuel au travail, il faut entendre tout comportement non désiré verbal, non verbal ou corporel à connotation sexuelle, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

14.5.3 Mesures de prévention.

L'employeur a aménagé les lieux de travail de manière à éviter au mieux la violence et le harcèlement sexuel ou moral au travail. Il en est également tenu compte dans l'organisation du travail. Les travailleurs ont été dûment informés et formés dans le cadre de la lutte contre la violence et le harcèlement sexuel ou moral au travail.

Chaque supérieur hiérarchique est tenu de faire effectivement respecter, par le biais des compétences et de l'autorité propres à sa fonction, le principe mentionné à la rubrique « déclaration de principe ».

Le Service Interne de Prévention et de Protection au travail tient à jour un registre des déclarations des travailleurs qui estiment avoir été victimes, à l'exercice de leur travail, de faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel de la part de personnes externes à l'entreprise (clients, fournisseurs, etc.). L'employeur tient compte des déclarations dans l'établissement de sa politique de prévention.

Toutes les autres mesures de prévention sont jointes en annexe à ce règlement de travail.

14.5.4 Personnes et instances à qui on peut s'adresser en cas de violence, harcèlement moral et sexuel au travail.

Les personnes qui s'estiment victime de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail peuvent s'adresser au conseiller en prévention désigné pour les aspects psychosociaux du travail (voir ci-dessous), au Contrôle du bien-être au travail ou au tribunal compétent.

Il est indiqué d'épuiser d'abord la procédure interne de plainte avant d'entreprendre des démarches judiciaires.

14.5.5 Conseiller en prévention désigné pour les aspects psychosociaux du travail.

L'employeur doit prêter suffisamment d'attention à la charge psychosociale du travail (comme le stress et les conflits). En prévenant toute forme de charge psychosociale, on prévient la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, qui sont des formes graves de charge psychosociale. Le conseiller en prévention chargé des aspects psychosociaux du travail, joue un rôle important dans ce contexte. Ainsi, par exemple, il/elle aide à dresser l'analyse des risques et à définir les mesures de prévention. Il/elle soutient et conseille les travailleurs qui se déclarent victimes de faits de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail. Il/elle entend et examine les plaintes.

Il/elle agit de manière tout à fait impartiale.

Le conseiller en prévention psychologue pour GDTEch, est Madame Isabelle Douny, Mensura.

Tél. central Mensura : +32 2 549 71 00

- Point de contact général - psychosocial.sepp-edpb@mensura.be

14.5.6 Procédure interne de traitement des plaintes.

Le travailleur qui estime être l'objet de faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, s'adresse au conseiller en prévention désigné pour les aspects psychosociaux du travail.

Le conseiller en prévention entend la victime, recherche, à la demande de celle-ci, une conciliation avec l'auteur de la violence ou du harcèlement moral ou sexuel au travail et essaie de résoudre le problème de manière informelle.

Si la conciliation s'avère impossible ou reste sans résultat, le conseiller en prévention reçoit la plainte motivée, sur la demande expresse de la victime. Le travailleur peut uniquement déposer une plainte motivée auprès du conseiller en prévention s'il a eu un entretien personnel avec lui.

La plainte est un document signé et daté par le travailleur, comprenant:

- la demande à l'employeur de prendre des mesures appropriées;
- la description précise des faits constitutifs de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail;
- le moment et l'endroit où les faits se sont déroulés;
- l'identité de la personne mise en cause.

A la réception de la plainte, le conseiller en prévention signe une copie du document de la plainte, qu'il remet au travailleur. La copie mentionne que l'entretien personnel a eu lieu et a valeur d'accusé de réception.

Le conseiller en prévention avise immédiatement l'employeur du fait qu'une plainte a été déposée et il/elle lui communique l'identité du travailleur ayant déposé la plainte. Il/elle informe également dans les plus brefs délais la personne mise en cause des faits qui lui sont reprochés.

Le conseiller en prévention compétent examine en toute impartialité la plainte motivée. Cette enquête doit être exécutée sur-le-champ en toute discrétion, avec tact et dans le respect des droits des plaignants et des personnes incriminées. Il/elle entend la personne incriminée et lui remet une copie de ses déclarations.

Il entend toute personne qu'il juge utile et entend éventuellement des témoins. Chaque personne reçoit une copie de sa déclaration. Il/elle avise immédiatement l'employeur du fait qu'un témoignage a été déposé et lui communique l'identité du témoin.

A l'issue de l'enquête, il/elle remet à l'employeur un avis écrit contenant, entre autres, des mesures appropriées pour mettre fin aux faits.

L'employeur prend les mesures adéquates afin de mettre fin aux actes de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail.

14.5.7 Sanctions.

Sans préjudice des règles applicables en cas de licenciement et des sanctions qui seraient infligées en cas d'action judiciaire introduite par la victime, la personne accusée de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail peut être sanctionnée comme suit :

- réprimande orale;
- réprimande écrite;
- mutation;
- suspension du contrat;
- licenciement avec préavis;
- licenciement immédiat sans indemnité de préavis.

Les travailleurs qui abusent de la procédure de plainte peuvent également être pénalisés par l'une des sanctions susmentionnées.

Les sanctions doivent, à peine de nullité, être signifiées par l'employeur ou son préposé à la personne à laquelle elles sont infligées, au plus tard le premier jour ouvrable suivant le jour où le résultat de l'investigation lui a été communiqué.

La personne à laquelle une sanction a été infligée peut introduire un recours auprès de l'employeur dans les 3 jours ouvrables suivant la prise de connaissance de la sanction.

Le cas échéant, elle peut porter l'affaire devant le tribunal du travail.

14.5.8 Protection, soutien, accueil et aide aux victimes

La victime est protégée contre toute mesure de représailles en cas de dépôt d'une plainte. Aussi bien la victime que la personne accusée ont le droit de se faire assister par un représentant du syndicat, un collègue ou un avocat.

L'employeur veille à ce que les travailleurs victimes d'un acte de violence ou de harcèlement sexuel ou moral au travail reçoivent un soutien psychologique adéquat de services ou d'institutions spécialisées en vue de l'accueil, de l'aide, du soutien et de la remise au travail du travailleur concerné.

Les mesures de prévention concrètes sont jointes en annexe à ce règlement de travail.

15 INFORMATION ADMINISTRATIVE.

15.1 INSTANCES OFFICIELLES.

18

15.1.1 Office National Sécurité Sociale :

Office National de Sécurité Sociale
Place Victor Horta 11
1060 Bruxelles
Numéro d'immatriculation : 010/1246850-60

15.1.2 Caisse d'allocations familiales:

Xerius Caisse d'Allocations Familiales
Rue Royale 269
1030 Bruxelles

15.1.3 Assurance contre accidents de travail:

Mensura Assurances SA
Place du Samedi 1
1000 Bruxelles

15.1.4 Service externe pour la Prévention et la Protection au travail:

Mensura Service Externe de Prévention et de Protection au Travail ASBL
Rue de Chestret 4-6
4000 Liège

15.1.5 Commissions Paritaires et Fonds de sécurité d'existence:

**Commission paritaire nationale auxiliaire pour employés
NO. 218.00**
Fonds Social
Rue de Sols 8
1000 Bruxelles

15.1.6 Secrétariat social:

SD WORX Secrétariat social
Quai des Venues 16
Parc d'affaires Zénobe Gramme

15.2 SERVICES D'INSPECTION COMPETENTS POUR LIEUX D'OCCUPATION FIXES.

15.2.1 Inspections compétentes pour l'emploi à Angleur :

Contrôle des Lois Sociales (Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale) :

Rue Natalis 49
4020 Liège

Service public fédéral Sécurité sociale :

Potiérue, 2/A
4000 Liège

Contrôle du bien-être au travail (Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale) :

Boulevard de la Sauvenière 73
4000 Liège

16 CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL (CCT)

Une convention collective de travail (CCT) est un accord conclu entre :

- une ou plusieurs organisation(s) représentative(s) de travailleurs
- une ou plusieurs organisation(s) représentative(s) d'employeurs ou un ou plusieurs employeur(s)

Cet accord détermine les relations collectives et individuelles (dont les conditions de travail et de salaire) entre des employeurs et des travailleurs au sein d'une entreprise ou d'une branche d'activité. Il règle également les droits et devoirs des parties contractantes.

Plus d'informations sur la CCT 100 - Politique préventive en matière d'alcool et de drogues sur le lieu de travail, sont disponibles via l'accès privé du site web.

La convention n°25 sur l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins, est reprise en annexe du présent règlement de travail.

17 BANQUE CARREFOUR DES ENTREPRISES

La loi sur la banque carrefour des entreprises est accessible via l'accès privé du site web.

20

18 ANNEXE CCT n° 25

Annexe directement consultable sur le site : <http://www.cnt-nar.be/CCT-COORD/cct-025.pdf>

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 œuvre 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)).

- 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'œuvre masculine et la main-d'œuvre 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.

¹ Ajout d'un rapport (Décision du Conseil du 9 juillet 2008)

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.

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 œuvre 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 œuvre 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 œuvre 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 œuvre 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.

- 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.

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.be>

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.

- 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 inexplicables 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".

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.

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 œuvre 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 œuvre 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".

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.

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

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>

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.

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.

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

**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 Communauté 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

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

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

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

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

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.

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 été 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.

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

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

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

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] ¹²sera 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

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

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

¹³ Nouveau commentaire (Décision du Conseil du 19 décembre 2001).

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 représentée 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.

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'existence de la commission spécialisée prévue à l'article 6 de la présente convention. Elles s'engagent en outre à recommander à leurs organisations qui

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

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.

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 ;

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

¹⁶ Nouveau commentaire (Décision du Conseil du 19 décembre 2001).



GDTECH
engineering

- CCT n° 25 ter : 9 juillet 2008.