

RÈGLEMENT DE TRAVAIL INTERIMAIRES

Triangle Solutions RH

SIEGE SOCIAL : Allée de la Recherche 12 – 1070 Anderlecht

TELEPHONE : 02/217.01.90

N° ONSS : 097/118.168.406

Triangle Construction

SIEGE SOCIAL : 1^{ère} avenue 2 – 4040 Herstal

TELEPHONE : 04/277 21 77

N° ONSS : 144254034

TABLE DES MATIÈRES

1. Dispositions générales
2. Durée du travail
3. Absences
 - a. Définition : jours de repos
 - b. Jours fériés
 - c. Vacances annuelles
 - d. Maladie ou accident
 - e. Accidents du travail
4. Arrivées tardives, départs anticipés et autres absences injustifiées
5. Rémunération
6. Obligations particulières incombant aux travailleurs
7. Responsabilité
8. Interdictions diverses
9. Droits et obligations du personnel chargé de la surveillance
10. Fin du contrat de travail
11. Sanctions – pénalités – faute lourde
12. Sécurité, hygiène bien être et risques psychosociaux
13. Soins médicaux d'urgence
14. Interdiction de la discrimination
15. Déclaration de politique générale en matière de prévention contre l'usage d'alcool et de drogues
16. Dispositions finales

ANNEXES :

- 1 Convention collective de travail n° 25 du 15 octobre 1975, relative à l'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et travailleurs féminins, modifié par la CCT n° 25bis du 19 décembre 2001 et à nouveau changé par la CTT n° 25ter du 9 juillet 2008.
- 2 Informations générales
- 3 Déclaration de politique préventive en matière d'alcool et de drogues

1. Dispositions générales

Art. 1 – Champs d'application

Ce règlement de travail régit les relations de travail de tous les intérimaires mis à disposition par Triangle Belgique conformément à la loi du 24 juillet 1987, indépendamment de leur âge, leur sexe ou leur nationalité, et l'employeur (TRIANGLE BELGIQUE). Ce règlement de travail, n'est pas d'application aux agents permanents de TRIANGLE BELGIQUE.

Moyennant le respect des dispositions légales et réglementaires, il peut être dérogé dans certains cas, individuellement, aux dispositions de ce règlement. Cette dérogation doit être consignée dans un document écrit en 2 exemplaires, signés par l'employeur et le travailleur concerné qui en reçoivent chacun un exemplaire.

Chaque travailleur reçoit une copie du règlement de travail lors de son entrée en fonction. Chaque travailleur est dès lors censé connaître et accepter ce règlement. Le travailleur doit s'y tenir.

Art. 2 – Lieu de travail

Les travailleurs sont censés travailler, au siège de l'entreprise ou dans l'une de ses implantations de l'utilisateur, sauf dispositions contraires stipulées dans leur contrat de travail individuel.

Au cas où l'employeur changerait d'adresse ou si un nouveau siège d'exploitation était fondé, les travailleurs accepteraient de travailler à cette nouvelle adresse sous les conditions stipulées dans ce règlement. Les travailleurs s'engagent à accepter un tel changement de lieu de travail. Les modalités d'un éventuel changement de lieu de travail tiendront compte des intérêts mutuels, dans la mesure du possible.

2. Durée du travail

Art. 3 - Les horaires

Pour les travailleurs intérimaires, les horaires et les dispositions relatives à la durée du travail sont en vigueur tels qu'ils sont applicables dans l'entreprise utilisatrice et comme mentionnés dans son règlement de travail, chez qui les travailleurs intérimaires sont employés.

Art. 4 – Personnes investies d'un poste de direction ou de confiance

Les dispositions de la Loi sur le travail du 16 mars 1971 ne s'appliquent pas aux personnes investies d'un poste de direction ou de confiance au sens de l'A.R. du 10/02/1965.

Ces travailleurs ne sont pas visés par les dispositions en matière de durée du travail et ne peuvent en aucun cas prétendre à une quelconque indemnité pour heures supplémentaires ou à un repos compensatoire. Le montant de leur rémunération est fixé de manière que toutes les prestations y soient comprises. Les horaires mentionnés ci-après ne s'appliquent dès lors pas à ces travailleurs, pas plus que les dispositions en matière de travail de nuit, temps de repos et pauses.

Art. 5 – Mesure et contrôle du temps de travail

Pour les travailleurs intérimaires, les dispositions sont en vigueur tels qu'ils sont applicables dans l'entreprise utilisatrice et comme mentionnés dans son règlement de travail, chez qui les travailleurs intérimaires sont employés.

3. Absences

a. Jours de repos

Art. 6 – Général :

Les jours habituels d'inactivité sont les jours qui sont applicables dans l'entreprise utilisatrice et comme mentionnés dans son règlement de travail, chez qui les travailleurs intérimaires sont employés.

b. Jours fériés

Art. 7 – Jours fériés et jours de remplacement

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

1er janvier (Nouvel an) - lundi de Pâques - 1er mai (Fête du travail) – Ascension - lundi de Pentecôte - 21 juillet (Fête nationale) - 15 août (Assomption) - 1er novembre (Toussaint) - 11 novembre (Armistice) - 25 décembre (Noël) et ce - conformément à la Loi de 1974 relative aux 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

Aux jours de remplacement, le règlement de travail de l'entreprise utilisatrice, chez qui les travailleurs intérimaires sont employés, est d'application.

c. Vacances annuelles

Art. 8 – Modalités

Les vacances annuelles sont accordées conformément aux dispositions des lois coordonnées du 28 juin 1971 relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés et de leurs arrêtés d'exécution.

Lorsque les vacances sont prises individuellement, celles-ci sont fixées de commun accord entre le l'intérimaire, l'agence intérimaire et l'entreprise utilisatrice chez qui l'intérimaire est employé.

Art. 9 – Procédure

La procédure de demande et d'approbation est cela comme appliquées par l'utilisateur, et comme indiqué dans le règlement de travail de l'utilisateur, chez qui les travailleurs intérimaires sont employés.

d. Maladie ou accident

Art. 10 – Obligations du travail en cas d'incapacité de travail

En cas d'absence pour raison de maladie ou d'accident, le travailleur doit :

1. Avertir immédiatement l'agence d'intérim, par e-mail, le jour même avant l'heure de début prévue ;
2. Dans les 24 heures (en cas d'envoi par courrier, le cachet de La Poste fait foi) fournir à l'agence d'intérim, un certificat médical, quelle que soit la durée de l'absence. Ce certificat doit comporter les informations suivantes :

- ▲ L'identité du travailleur ;
- ▲ S'il s'agit d'un premier certificat, d'une prolongation ou d'une rechute ;
- ▲ La date à laquelle le certificat médical a été délivré ;
- ▲ Le début de l'incapacité de travail ;
- ▲ La fin de l'incapacité de travail ;
- ▲ L'autorisation ou l'interdiction de quitter le domicile ;
- ▲ Le nom et l'adresse du médecin traitant ;
- ▲ La signature et le cachet du médecin ;
- ▲ Le motif de l'absence (maladie, hospitalisation, etc.).

Ce certificat médical doit être livré à TRIANGLE BELGIQUE via une des méthodes suivantes :

- Par courrier
- Par fax
- Par e-mail

L'employeur n'autorise pas le travailleur concerné à reprendre le travail avant la date de la fin de l'incapacité de travail qui est mentionnée sur le certificat médical, sauf si le travailleur concerné présente un nouveau certificat qui atteste que l'incapacité de travail était terminée au moment de la reprise du travail.

3. Accepte un médecin de contrôle désigné et payé par l'employeur.

Chaque jour où vous auriez normalement dû travailler d'après votre contrat de travail, vous devrez être présent(e) à votre domicile entre 14h et 18h afin de permettre un contrôle par un médecin-contrôle, désigné et rémunéré par Triangle Belgique, et ce jusqu'au moment où le contrôle médical a eu lieu ou jusqu'à la fin de votre maladie ou l'échéance de votre contrat de travail. Si le médecin-contrôle n'a pas pu vous rencontrer pendant cette période, vous faites en tout cas preuve d'absence injustifiée et n'avez pas droit au salaire garanti. Néanmoins, une visite du médecin-contrôle est toutefois aussi possible en dehors de cette période. Dans ce cas, s'il n'a pas pu vous rencontrer à votre domicile, il y laissera un message à la suite duquel – pour avoir droit au salaire garanti – vous devrez vous rendre vous-même chez le médecin-contrôle à la date et l'heure indiquées afin de permettre le contrôle.

Art. 11 – Obligations en cas de prolongation

En cas de prolongation de l'incapacité de travail, l'intérimaire doit respecter les mêmes règles que celles décrites dans l'article 10.

Art. 12 – Sanctions

Le non-respect manifeste ou répété de ces obligations peut, après avertissement, donner lieu à la perte sur le droit au salaire garanti. Violations manifestes ou régulières de ces règles peut entraîner un licenciement pour motif grave.

e. Accidents du travail

Art. 13 – Formalités

En cas d'absence due à un accident du travail, il faut respecter les mêmes prescriptions et formalités qu'en cas d'interruption de travail consécutive à une maladie ou à un accident.

Le travailleur intérimaire qui, à la suite d'un accident du travail, a besoin de soins médicaux, doit s'adresser au service des urgences de l'hôpital le plus proche.

L'agence d'intérim s'est assurée contre les accidents du travail sur le chemin du travail (l'agence d'intérim et l'utilisateur) auprès de la compagnie mentionnée à la première page du présent règlement de travail. Les travailleurs intérimaires sont tenus de respecter les directives et informations fournies par la compagnie d'assurances et l'agence d'intérim.

Tout accident doit être déclaré au moment où il se produit.

Un accident sur le chemin du travail doit être déclaré dans les plus brefs délais, avec indication du lieu, de l'heure, des circonstances, des témoins etc. et dans tous les cas dans les deux jours ouvrables.

4. Arrivées tardives, départs anticipés et autres absences injustifiées

Art. 14 – Interdiction

Les arrivées tardives, interruptions de travail et départs anticipés ne sont pas autorisés pour régler des affaires personnelles qui pourraient l'être en dehors des heures de travail.

Art. 15 – Autorisation préalable

Le travailleur ne peut pas s'absenter de son travail sans autorisation préalable de TRIANGLE BELGIQUE et l'entreprise utilisatrice. Un travailleur qui s'absente de son travail sans autorisation perd sa rémunération pour les heures qu'il n'a pas prestées. Il peut en outre encourir les sanctions prévues dans le présent règlement de travail.

Les absences injustifiées peuvent être considérées comme des motifs impérieux de rupture du contrat sans préavis ou indemnités, sauf en cas de force majeure.

Après une période absence injustifiée, le travailleur ne peut reprendre le travail qu'après en avoir reçu formellement l'autorisation de TRIANGLE BELGIQUE et l'entreprise utilisatrice.

Art. 16 – Force majeur

Un travailleur qui arrive en retard ou ne se présente pas au travail en raison d'un événement indépendant de sa volonté, survenu sur le chemin du travail, doit en avertir immédiatement TRIANGLE BELGIQUE. Il doit mentionner le motif de son retard ou de son absence. La rémunération ne sera accordée que lorsque l'employeur aura pu vérifier les faits invoqués par le travailleur.

5. Rémunération

Art. 17 – Base du calcul

La rémunération brute de l'intérimaire est égale à celle à laquelle il aurait droit s'il était engagé comme travailleur fixe par l'utilisateur.

Le salaire est déterminé sur la base des barèmes nationaux, sectoriels ou d'entreprise qui sont d'application dans l'entreprise de l'utilisateur.

Art. 18 – Date de paiement

La rémunération brute de l'intérimaire est calculée chaque semaine et payée au plus tard le 8^e jour ouvrable qui suit la remise de la feuille de prestations à l'intérimaire.

La feuille de prestations, qui reprend les heures prestées de la semaine écoulée, est remise à l'agence d'intérim par l'intérimaire ou par le client-utilisateur.

Art. 19 – Mode de paiement

Le paiement du salaire s'effectue par virement sur un compte en banque.

Le travailleur intérimaire est payé, moyennant son consentement écrit, en monnaie scripturale. Le travailleur intérimaire doit communiquer à cet effet le numéro de son compte en banque personnel sur lequel sa rémunération sera versée.

Art. 20 – Sursalaire

Le dépassement de la durée du travail est indemnisé de la même façon que le dépassement de la durée du travail par un travailleur fixe de l'utilisateur.

Art. 21 – Les retenues sur salaire

Conforme la loi du 12 avril 1965, seulement les retenues suivantes peuvent être imputées sur la rémunération de l'intérimaire :

1. Les retenues effectuées en application de la législation fiscale, de la législation relative à la sécurité sociale et en application des conventions particulières ou collectives concernant les avantages complémentaires de sécurité sociale ;
2. Les amendes infligées en vertu de ce règlement de travail ;
3. Les indemnités et les dommages et intérêts découlant de la responsabilité du travailleur ;
4. Les avances en argent faites par l'employeur ;
5. Le cautionnement destiné à garantir l'exécution des obligations du travailleur.

Les retenues de nature sociale et fiscale sont déterminées par la législation en la matière.

Art. 22 – Cession et saisie

Les cessions et saisies de rémunérations sont opérées d'après les conditions et dans les limites prévues par la loi du 12/04/1965 et par le Code judiciaire.

Art. 23 – Remboursement par le travailleur

L'intérimaire s'engage à restituer dans les plus brefs délais toute somme qui lui aurait été allouée indûment.

6. Obligations particulières incombant aux travailleurs

Art. 24 – Etat civil

Les travailleurs doivent fournir à l'employeur tous les renseignements nécessaires pour l'administration du personnel et à l'application des législations sociales et fiscales. Toute modification doit être signalée par mail à l'employeur dans les plus brefs délais. L'employeur n'est pas responsable des erreurs se produisant dans l'application de la législation sociale et fiscale en raison de la négligence du travailleur en la matière.

La carte d'identité et le permis de travail, pour les travailleurs étrangers, sont toujours exigés.

Le traitement des données à caractère personnel des travailleurs est soumis à la loi van 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée. Par la signature et/ou l'exécution du contrat de travail, l'intérimaire autorise Triangle Belgique à traiter les données à caractère personnel dans les limites décrites dans la politique relative à la vie privée de Triangle Belgique, reprise sur le site web de Triangle Belgique. Conformément au Règlement général sur la protection des données à caractère personnel, l'intérimaire déclare avoir été informé de son droit d'accéder à ses données à caractère personnel, de les corriger et de les transférer, de s'opposer à leur traitement et de les supprimer. L'intérimaire peut exercer ces droits par l'entremise du formulaire disponible sur le site web www.TriangleBelgiquejobs.be. L'intérimaire déclare avoir lu les conditions de la politique relative à la vie privée et donne son consentement explicite pour la conservation des données à caractère personnel dans la base de données numérique et/ou sur papier.

Art. 25 – Secret professionnel

L'intérimaire a l'obligation de s'abstenir, tant au cours du contrat qu'après la cessation de celui-ci, de divulguer à qui que ce soit ou d'utiliser à son profit personnel, directement ou indirectement, les inventions, méthodes, listes de clients, particularités, secrets de fabrication ou d'affaires de l'entreprise. Tant au cours du contrat qu'après la cessation des relations de travail, le travailleur s'abstiendra de se livrer à des actes de concurrence déloyale.

Tout manquement à cette obligation peut entraîner un licenciement immédiatement pour motif impérieux, sans préavis ou indemnité. L'employeur se réserve le droit d'exiger un dédommagement, si nécessaire.

Les obligations et interdictions mentionnées à l'alinéa précédent sont d'application à la fois vis-à-vis de l'entreprise de travail intérimaire et vis-à-vis de l'utilisateur.

Art. 26 – Propriété de l'employeur

L'intérimaire est tenu d'utiliser en bon père de famille tous les objets appartenant à l'employeur et qui lui sont confiés pour lui permettre d'exécuter son travail.

En cas de suspension de l'exécution du contrat de travail, l'intérimaire a l'obligation de restituer ces objets à l'employeur. L'employeur peut cependant décider, comme bon lui semble, de permettre à un travailleur de garder certains objets, même si le contrat de travail est suspendu. Cette décision n'est valable que si elle est consignée par écrit. De telles décisions n'entraînent aucun droit (par exemple un usage) pour les intérimaires.

En cas de cessation du contrat de travail, pour quelque raison que ce soit, l'intérimaire restituera immédiatement ces objets à l'employeur. Chaque jour de retard de restitution de ces objets occasionne un préjudice à l'employeur qui aura le droit, le cas échéant, de prendre toutes les mesures juridiques possibles pour récupérer ces objets. L'employeur a aussi le droit de réclamer le dédommagement du préjudice qu'il a effectivement subi, évalué éventuellement ex aequo et bono (raisonnablement).

Les obligations et interdictions mentionnées à l'alinéa précédent sont d'application à la fois vis-à-vis de l'entreprise de travail intérimaire et vis-à-vis de l'utilisateur.

7. Responsabilité

Art. 27 – Dommages causés à l'entreprise

En cas de dommages causés à l'entreprise par l'intérimaire, des indemnités ou dommages-intérêts pourront lui être réclamés, en cas de dol, de faute lourde, ou de faute légère présentant un caractère habituel. Le fait de ne pas se présenter à une surveillance de la santé planifiée chez le médecin de travail est considérée comme une erreur grave. Ces indemnités ou dommages-intérêts seront fixés de commun accord avec le travailleur ou par décision de justice et pourront être retenus sur la rémunération dans le respect des dispositions du règlement de travail.

8. Interdictions diverses

Art. 28 – Il est interdit au travailleur :

- 1) D'utiliser ou de mettre en marche une machine sans y être autorisé ;
- 2) De fumer dans les locaux où un avis le défend ;
- 3) Se faire promettre ou recevoir directement ou indirectement, et à l'insu de son employeur, des rétributions, cadeaux ou jetons de présence en rapport avec son travail ;
- 4) Participer à toute forme de corruption active ou passive ;
- 5) Se rendre coupable de concurrence déloyale ;
- 6) Enfreindre les dispositions des directives relatives à la politique de communication ;
- 7) D'introduire des personnes dans les locaux de l'employeur sans en avoir reçu l'autorisation ;
- 8) De distribuer ou d'afficher des imprimés ou avis similaires, de tenir des réunions, de faire de la propagande, de faire des collectes ou d'offrir des objets en vente dans les lieux de travail, sauf autorisation expresse de l'employeur ;
- 9) D'entrer dans l'entreprise ou d'en sortir par des accès interdits ;
- 10) De se trouver en état d'ivresse ou sous l'emprise de drogues sur le lieu de travail ;
- 11) D'introduire des boissons alcoolisées ou des drogues sur les lieux de travail ;
- 12) De quitter le travail sans raison valable ou autorisation pendant les heures de travail ;
- 13) Déposer des vêtements, des effets personnels et autres objets hors des vestiaires ;

9. Droits et obligations du personnel chargé de la surveillance

Art. 29 – Personnel chargé de la surveillance

La surveillance des intérimaires sur le lieu de travail incombe à l'utilisateur. Les personnes chargées de cette surveillance sont mentionnées dans le règlement de travail de l'utilisateur.

10. Fin du contrat

Art. 30 – Période d'essai

La durée de la période d'essai de chaque intérimaire est mentionnée sur le contrat de travail. Le premier contrat de travail dans une fonction déterminée auprès d'un utilisateur déterminé comporte une période d'essai qui s'élève à la moitié de la durée du contrat de travail.

Pendant la période d'essai, le contrat peut être résilié par l'une des parties sans préavis ni indemnité de départ.

Art. 31 – Un contrat à durée déterminée ou pour un travail défini

Un contrat à durée déterminée ou pour un travail défini ne peut pas être rompu avant l'échéance convenue ou la fin du travail convenu, sauf si un accord mutuel a été conclu, ou pour motif impérieux. Chacune des parties peut résilier le contrat uniquement durant la première moitié du contrat de travail à durée déterminée conclu après le 31/12/2013 conformément aux conditions de l'article 40 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Si un tel contrat est rompu avant l'échéance convenue ou la fin du travail convenu, la partie qui prend l'initiative sera tenue de verser à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération qui aurait encore été due ; cette indemnité ne peut cependant pas être supérieure au double de l'indemnité qui aurait dû être payée si le contrat avait été conclu pour une durée indéterminée.

En ce qui concerne les contrats de travail intérimaire, l'entreprise de travail intérimaire est dispensée de payer la rémunération comme stipulé à l'alinéa précédent, quand c'est l'utilisateur qui a pris l'initiative de la rupture et dans la mesure où l'entreprise de travail intérimaire propose à l'intérimaire une mission équivalente pour ce qui est de la durée et de la rémunération.

Art. 32 – Contrat de remplacement

Si un contrat de remplacement est conclu pour une durée indéterminée, l'entreprise et le travailleur peuvent convenir dans ce contrat de délais de préavis écourtés afin de pouvoir rompre le contrat de travail à la fin du remplacement. Une disposition peut aussi être prévue dans le contrat pour que le contrat de remplacement prenne fin automatiquement (sans préavis ni indemnité) au retour de la personne qui est remplacée.

Art. 33 – Motif grave

En application de l'article 35 de la Loi relative aux contrats de travail du 03/07/1978, le contrat de travail peut être rompu pour motif grave.

S'il s'agit d'un contrat de travail à durée déterminée, chaque partie peut rompre le contrat sans préavis ou avant son échéance pour motif impérieux, laissé à l'appréciation du tribunal.

Faits pouvant être considérés comme des motifs impérieux justifiant un licenciement sans préavis ou avant l'expiration des délais :

- 1) Les absences injustifiées répétées, après avertissements ;
- 2) Une absence injustifiée d'une durée supérieure à 48 heures ;
- 3) Le refus d'exécuter le travail confié et tout acte manifeste d'insubordination ; 4) des arrivées tardives répétées ;
- 5) Le non-respect des règles élémentaires de sécurité ;
- 6) La négligence grave et délibérée ;
- 7) Le fait de dévoiler à des tiers tout renseignement couvert par le secret professionnel ;

- 8) Le fait de travailler pendant une période d'incapacité couverte par un certificat médical ;
- 9) Des voies de fait alors qu'il n'existait aucune provocation dans le chef de la victime ;
- 10) La dissimulation d'erreurs ;
- 11) Le vol ;
- 12) La participation à la constitution ou aux activités d'une société concurrente ;
- 13) Le refus persistant de se soumettre à un examen médical ;
- 14) Tout comportement contraire aux bonnes mœurs ;
- 15) Le non-respect des dispositions du contrat de travail individuel ou de ce règlement de travail ;
- 16) La falsification de certificats médicaux, de feuilles de pointage ou de tout autre document ; 17) la fraude ;
- 18) L'état d'ébriété ou la prise de drogues sur les lieux du travail ;
- 19) La diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'images ou de textes à caractère raciste ou pornographique sur le serveur informatique de l'entreprise ;
- 20) Le harcèlement sexuel ;
- 21) Le harcèlement moral ;
- 22) Les actes de violence ;
- 23) L'intimidation morale ;
- 24) Les actes de « criminalité informatique » (par ex. : introduire ou diffuser délibérément un virus sur le serveur informatique de l'entreprise ou tenter de pirater les systèmes de sécurité informatiques) ;
- 25) Le hacking ;
- 26) L'usage répété non autorisé du courrier électronique à des fins privées après avertissement ;
- 27) Le non-respect du code de conduite régissant l'utilisation et le contrôle du courrier électronique, l'utilisation de social media, de l'intranet et de l'Internet au sein de l'entreprise ; 28) toute atteinte à la bonne réputation de l'entreprise par des comportements incorrects.

Ceci constitue une liste exemplative et non limitative.

11. Sanctions - pénalités – faute grave

Art. 34 – Manquements et sanctions

Les manquements de l'intérimaire aux obligations de son contrat et au présent règlement qui ne constituent pas des motifs graves de rupture peuvent être sanctionnés de la façon suivante :

- Un blâme oral ;
- Un avertissement écrit ;
- Une note dans le dossier du travailleur ;
- La suppression totale ou partielle de la prime trimestrielle ou annuelle si le collaborateur a reçu jusqu'à 3 avertissements écrits au cours de l'année ;
- Une amende (par ex. : 50 EUR en cas d'infraction à l'interdiction de fumer et 60 EUR pour ne pas se présenter à une surveillance de la santé prévue - montant au 1/09/2019, indexable annuellement) ;
- Une suspension du contrat de travail sans rémunération ;
- La rupture du contrat de travail avec préavis.

Cette procédure disciplinaire sera appliquée en fonction de la nature et/ou de la fréquence du manquement.

L'intérimaire peut aussi être licencié pour motif grave.

Art. 35 – Droit d'appel

Les travailleurs qui souhaitent introduire une plainte au sujet d'une sanction qui leur a été infligée ou qui contestent une sanction disposent d'un droit d'appel auprès le responsable de l'agence ou la direction.

Art. 36 - Finalité des amendes

Les amendes sont utilisées au profit des travailleurs.

12. Sécurité, hygiène, bien être et risques psychosociaux

Art. 37 – Dispositions applicables

En ce qui concerne l'application des mesures relatives à la protection des travailleurs intérimaires contre la violence et le harcèlement moral et sexuel, la réglementation de l'utilisateur en matière de violence et de harcèlement moral et sexuel suivante est en vigueur pour faits se produisant chez l'utilisateur.

Pour l'application de l'alinéa 1er, sont considérées comme dispositions applicables au lieu de travail, les dispositions qui concernent la lutte contre les discriminations, l'égalité de traitement des hommes et des femmes, la durée du travail, les jours fériés, le repos du dimanche, le travail des femmes, la protection de la maternité, la protection des mères allaitantes, le travail des jeunes, le travail de nuit, les règlements de travail, les dispositions ayant trait au contrôle des prestations des travailleurs à temps partiel, la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail

Pour l'application des mesures concernant la sécurité, l'hygiène, le bien-être et les risques psychosociaux, les règles comme appliquées par l'utilisateur, et comme indiqué dans le règlement de travail de l'utilisateur, chez qui les travailleurs intérimaires sont employés, sont d'application.

Art. 38 – Suivi des instructions

Dans l'intérêt de leur propre sécurité, les intérimaires sont tenus de suivre les directives générales communiquées par l'entreprise utilisatrice ou les personnes chargées de la surveillance.

Art. 39 – Examens médicaux

Les travailleurs doivent se soumettre à tous l'examen médical organisés en vertu de dispositions légales et de règlements. Lorsque les travailleurs ne se présentent pas à un examen médical prévu, les dispositions des articles 27 et 34 de ce règlement du travail s'appliquent.

Art. 40 – Hygiène

Les travailleurs doivent respecter toutes les consignes particulières d'hygiène qui leur sont communiquées à titre individuel ou collectif.

Les obligations et interdictions mentionnées à l'alinéa précédent sont d'application à la fois vis-à-vis de l'entreprise de travail intérimaire et vis-à-vis de l'utilisateur.

13. Soins médicaux d'urgence

Art. 41 – Premiers soins

Des personnes responsables des premiers soins en cas d'accident sont désignées et mentionnées par l'entreprise utilisatrice.

Une trousse de secours est à la disposition du personnel aux endroits mentionnés dans le règlement de travail de l'entreprise utilisatrice.

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

14. Interdiction de la discrimination et de l'application correcte de la législation sur les étrangers

Art. 42 – Définition

L'employeur et le travailleur s'engagent à s'abstenir de toute forme de discrimination, directe ou indirecte.

Il y a discrimination directe si une différence de traitement qui manque de justification objective et raisonnable est directement fondée sur le sexe, une prétendue race, la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, l'état de santé actuel ou futur, un handicap ou une caractéristique physique.

Il y a discrimination indirecte lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre a en tant que tel un résultat dommageable pour des personnes auxquelles s'applique un des motifs de discrimination visés plus haut, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne repose sur une justification objective et raisonnable.

Une différence de traitement repose sur une justification objective et raisonnable lorsque, en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée.

Le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination lorsqu'un comportement indésirable lié aux motifs de discrimination tels qu'évoqués dans la loi a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Art. 43 – Sanctions

Le travailleur qui se rend coupable de discrimination sera puni par l'une des sanctions prévues par le présent règlement de travail.

Sans préjudice du pouvoir d'appréciation du juge, peut être considéré comme motif grave justifiant la rupture immédiate par l'employeur, sans préavis ni indemnité, le fait pour le travailleur de pratiquer une discrimination ou de se livrer à un harcèlement sur base de l'un des critères protégés par la législation anti-discrimination.

15. Déclaration de politique générale en matière de prévention contre l'usage d'alcool et de drogue

Art. 44 – Politique interne voir

annexe 3

16. Dispositions finales

Art. 45 – Entrée en vigueur

Ce règlement de travail entrera en vigueur le quinzième jour qui suit son affichage à l'endroit mentionné dans l'annexe 2.

Le présent règlement de travail a été établi et accepté conformément aux dispositions légales.

Le règlement de travail a été présenté pour consultation aux travailleurs concernés, fixé par la Loi du 8 avril 1965.

Ce règlement a été déposé au Service public fédéral Emploi, travail et Concertation sociale, comme prescrit par Loi.

Annexe 1 Convention collective de travail n° 25 du 15 octobre 1975, relative à l'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et travailleurs féminins, modifié par la CCT n° 25bis du 19 décembre 2001 et à nouveau changé par la CTT n° 25ter du 9 juillet 2008

Convention collective de travail n° 25 du 15 octobre 1975, relative à l'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et travailleurs féminins, modifié par la CCT n° 25bis du 19 décembre 2001 et à nouveau changé par la CTT n° 25ter du 9 juillet 2008.

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.]

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.

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. 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.

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.

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.

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'intensément d'une action en justice telle que visée au précédent alinéa et ce jusqu'à trois mois après que le jugement est coulé en force de chose jugée.

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

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

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

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

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'intensément 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. c.c.t. 25/12 9.7.2008

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

CHAPITRE III - PUBLICITE Article 8

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

CHAPITRE IV - DISPOSITIONS FINALES

Article 9

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

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 resteront 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.

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

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.

Annexe 2 – informations générales

Office National des Vacances Annuelles :

Rue Montagne aux Herbes Potagères 48 – 1000 Bruxelles

Assurance accidents de travail :

Triangle Solutions RH :

Allianz

Rue de Laeken 35 – 1000 Bruxelles

N° d'affiliation : 01PK08036960

Triangle Construction :

Fédérales Assurances

Rue de l'Etuve 12 – 1000 Bruxelles

N° d'affiliation: 291479

Localisation de la trousse de premiers secours :

Endroit visible signalé par le pictogramme officiel cf règlement de travail de l'entreprise utilisatrice.

Service externe de prévention et de protection du travail :

Securex

Rue de Genève 4 – 1140 Evere

N° d'affiliation : 0125294

Conseiller en prévention : Bertrand Toussaint

Personne de confiance risques psychosociaux : cf le règlement de travail de l'entreprise utilisatrice

Conseiller en prévention risques psychosociaux : cf le règlement de travail de l'entreprise utilisatrice

Endroit où le règlement de travail peut être consulté :

Au siège social et via intranet

Secrétariat social

Group S

Avenue Prince de Liège 91 – 5000 Namur

Triangle Solutions RH : N° d'affiliation : 103565

Triangle Construction : N° d'affiliation : 104296

Inspections compétentes :

SPF EMPLOI – CONTRÔLE DES LOIS SOCIALES :

RUE ERNEST BLEROT 1

1070 BRUXELLES

SPF EMPLOI – CONTRÔLE DU BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL :

RUE ERNEST BLEROT 1

Annexe 3 : Politique préventive en matière d'alcool et de drogues chez Triangle Belgique

Mener une campagne pour promouvoir le bien-être des travailleurs dans l'exécution de leur travail fait partie intégrante de la politique générale de Triangle Belgique. Une politique préventive anti-alcool et antidrogue s'insère dans le cadre de la politique générale de bien-être de l'entreprise.

Une nécessité désormais car l'usage d'alcool ou de drogues lié au travail constitue l'un des facteurs susceptibles d'influencer négativement la sécurité, la santé et le bien-être des travailleurs et leur environnement. En outre, cela peut avoir aussi un impact négatif sur la productivité et la qualité du travail, sans compter que l'image de Triangle Belgique risque d'en souffrir.

Concernant la politique préventive en matière d'usage d'alcool et de drogues lié au travail, Triangle Belgique entend faire appel au bon sens et à une attitude responsable de tous ses collaborateurs et d'éventuelles autres personnes présentes sur le lieu de travail.

Triangle Belgique attend de ses travailleurs et des éventuelles autres personnes présentes sur le lieu de travail qu'ils agissent de manière responsable avec l'usage d'alcool pour éviter que cela n'engendre des situations problématiques pour eux-mêmes ou pour leurs collègues. A cet égard, Triangle Belgique demande à son personnel cadre de montrer l'exemple et d'adopter une attitude appropriée envers ses collaborateurs dans des situations problématiques.

Triangle Belgique estime que sa structure existante d'entretiens d'évaluation, d'entretiens sur le fonctionnement, d'analyses de risques par son conseiller en prévention, est suffisante et elle pense donc à ce stade-ci ne pas devoir procéder à l'élaboration de règles et de prescriptions détaillées.

Par conséquent, Triangle Belgique compte sur le fait que les entretiens existants sur le fonctionnement des collaborateurs et du personnel cadre offrent des possibilités suffisantes pour intervenir de façon adéquate si le besoin s'en faisait sentir.

Les travailleurs intérimaires de Triangle Belgique sont soumis à la politique de bien-être de l'utilisateur.