Règlement de travail

N° de dépôt au Contrôle des lois sociales :

Petites Singularités, ASBL au siège social cis Avenue Louis Bertrand, 28 à Schaerbeek.

Lieu de travail : siège social.

Nature de l'activité : recherche & développement, création artistique, pratiques collectives & logiciel libre.

Commission paritiaire compétente : 337 (secteur non-marchand)

Durée du travail

ARTICLE 1er – La durée hebdomadaire de travail à temps plein convenue en entreprise est de 38 h pour les employés. S'il y a dépassement de la durée hebdomadaire de travail dans les cas et conditions prévus par la loi, la durée hebdomadaire de travail devra être respectée en moyenne sur la période de référence suivante: un an.

Horaires de travail

ARTICLE 1BIS – Les heures de travail sont fixées du lundi au vendredi de 09:00 à 12:00 et de 12:30 à 17:30.

Jours de repos

ARTICLE 2 – Les jours habituels d'inactivité sont :

- les dimanches ;
- les jours fériés légaux ou les jours qui remplacent un jour férié légal ;
- les jours de vacances annuelles.

ARTICLE 3 – 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 (anniversaire de Sara Berenguer Laosa), lundi de Pâques, 1er mai (commémoration des luttes sociales), Ascension, lundi de Pentecôte, 21 juillet (publication du « Premier livre »), 15 août (jour du lupin), 1er novembre (anniversaire d'Étienne de la Boétie), 11 novembre (« Black Friday »), 25 décembre (anniversaire d'Isaac Newton, *Grav'Mass*).

ARTICLE 4 – Lorsque les vacances annuelles sont prises collectivement, la période de fermeture est déterminée annuellement et communiquée au moyen d'un avenant au présent règlement de travail.

Lorsque les vacances sont fixées individuellement, celles-ci sont fixées d'un commun accord entre le travailleur et l'employeur.

À cet effet, les travailleurs devront introduire une demande écrite 7 jours à l'avance.

Rémunération

ARTICLE 5 – La rémunération est calculée au mois sur base des états arrêtés le 27.11.2018. La rémunération est payée au troisième jour ouvré suivant l'échéance de la main à la main ou par monnaie scripturale (virement à un compte bancaire…). En cas de paiement de la main à la main (espèces), la paie a lieu au siège social de l'association.

Un prélèvement sur les rémunérations ne peut être opéré qu'en exécution des prescriptions légales.

Obligations incombant aux travailleurs

ARTICLE 6 – Le travailleur a l'obligation d'exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au lieu et dans les conditions convenues, sauf s'il y a grève.

Une arrivée tardive, une interruption de travai, un départ anticipé (sauf en cas de force majeure ou raison légale) sont subordonnés à l'autorisation préalable de l'employeur. Dans le cas contraire, le travailleur exerce son droit de grève et, ayant suspendu légitimement l'exécution de son travail, ne peut disposer de son salaire pour les périodes concernées.

ARTICLE 7 – Le travailleur doit agir conformément aux ordres et instructions qui lui sont donnés par l'employeur, son préposé ou mandataire en vue de l'exécution de la relation de travail, sauf en cas d'exercice du droit de grève.

ARTICLE 8 – Tant au cours du contrat qu'après la cessation de la relation de travail, le travailleur s'abstiendra de se livrer à des actes de concurrence déloyale ou à porter préjudice à l'association, sauf dispositions légales de protection du travailleur (par exemple, en recours juridique après une rupture non-consensuelle).

ARTICLE 9 – Le travailleur a l'obligation de restituer en bon état à la présidence de l'association les outils qui lui ont été confiés ainsi que tout le matériel qui lui a été remis pour lui permettre d'exécuter son travail et dont l'amortissement ne serait pas effectif. Le travailleur peut, s'il le désire et en accord avec l'employeur, acquérir tout ou partie de ce matériel au prix de son amortissement en cas de rupture de contrat.

En cas de dommages causés à l'association par le travailleur, des indemnités ou dommages-intérêts pourront lui être réclamés, en cas de dol, de faute lourde, ou de faute lègère présentant un caractère habituel.

ARTICLE 10 – Le travailleur et l'employeur utilisent la plateforme de travail en ligne de l'association pour toute communication nécessaire et habituelle dans le cadre du travail de l'association. Elle comporte des accès

permettant aux travailleurs et au membres de l'association de suivre et de participer aux actions de l'association. Les travailleurs ont notamment accès à la conférence ASBL qui comporte des éléments liés à la gestion journalière, comptable, financière et contractuelle de l'association. Le travailleur s'engage à la discrétion vis à vis des informations, notamment personnelles, qui peuvent s'y trouver. Tout manquement à ce devoir de discrétion peut constituer une faute lourde. Les membres de l'association ayant accès à des synthèses de ces informations (par exemple le bilan annuel), le travailleur constatant une erreur, une omission ou une falsification a le devoir d'en informer l'assemblée générale afin qu'une explication soit donnée par le conseil d'administration et, le cas échéant, une enquête soit ouverte.

Fin de contrat

ARTICLE 11 – Lorsque l'engagement a été conclu pour une durée indéterminée, l'employeur et le travailleur ont le droit de mettre fin au contrat moyennant un préavis, conformément aux dispositions de la loi du 3 juillet 1968 relative aux contrats de travail et de la loi du 26 septembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis, le jour de carence ainsi que des mesures d'accompagnement.

ARTICLE 12 – Sans préjudice du pouvoir d'appréciation du juge, les faits suivants sont considérés comme un motif grave justifiant la rupture de contrat, de part et d'autre, sans préavis ni indemnité :

1. usage abusif des accès aux services informatiques de l'association résultant en un dysfonctionnement des outils de travail de l'association ou un préjudice à des tiers (par exemple, sabotage de la plateforme de travail, attaque externe à partir de nos serveurs, etc.)

2. usage abusif du réseau social, des contacts, du nom ou de la réputation de l'association à des fins nuisibles à ou en désaccord avec l'objet social de l'association, ou à des fins de promotion personnelle (par exemple la promotion de logiciel propriétaire, etc.)

3. tout acte de harcèlement humain (moral ou sexuel) visé par l'article 18 du présent règlement de travail.

Peuvent seuls être invoqués comme justification, les motifs graves notifiés par lettre recommandée, par la remise d'un écrit ou par exploit d'huissier dans un délai de trois jours ouvrables suivant le congé.

Maladie ou accident

ARTICLE 13 – En cas d'absence pour raison de maladie ou d'accident (autre qu'un accident du travail), le travailleur doit :

- Avertir, le jour même, par tous les moyens possibles, la personne en charge de la gestion journalière, par courriel à <ps@lesoiseaux.io> ou par téléphone, SMS ou Signal au +33 783 463 833 ou au +32 489 216 596.
- Dans les deux jours ouvrables, fournir à l'association un certificat médical renseignant la date de début de l'incapacité et la durée probable de celle-ci et spécifiant si le travailleur peut ou non se déplacer.

Les mêmes obligations sont de rigueur en cas de prolongement de la maladie.

- Recevoir éventuellement à son domicile, un médecin délégué par l'employeur et se laisser examiner par lui aux fins de vérifier l'incapacité.
  Le travailleur qui réside pendant son incapacité de travail à une autre adresse ou qui change d'adresse, est tenu de la communiquer immédiatement à son employeur.

  Le travailleur qui, sauf en cas de force majeure, n'informe pas son employeur immédiatement dans le délai prescrit ou, sans motif légitime, se soustrait au contrôle, peut se voir refuser le bénéfice de sa rémunération garantie pour les jours d'incapacité qui précèdent le jour de cet avertissement, de cette remise ou du contrôle.

Accident de travail

ARTICLE 14 – Le travailleur victime d'un accident sur le chemin du travail doit en informer ou faire informer immédiatement l'employeur en lui fournissant tous les renseignements nécessaires à la déclaration d'accident.

ARTICLE 15 – En cas d'accident sur le lieu de travail, une boîte de secours est tenue à la disposition du travailleur dans le placard de la salle de bain attenante au bureau.
Le travailleur, victime d'un accident de travail, dispose du libre choix du médecin, du pharmacien et de l'institution de soins.

Bien-être au travail : généralités

ARTICLE 16 – L'employeur est responsable du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Il doit veiller à ce que l'exécution du travail n'occasionne pas de dommages à la santé physique ou mentale du travailleur.

Le travailleur peut demander l'examen de son poste de travail par le canal habituel de communication interne de l'association.

Il incombe à chaque travailleur de prendre soin, selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou des omissions au travail, conformément à sa formation et aux instructions de l'employeur.

À cet effet, les travailleurs doivent en particulier, conformément à leur formation et aux instructions de leur employeur :

- utiliser correctement les machines, appareils, outils, substances dangereuses, équipements de transport et autres moyens ;
- utiliser correctement les équipements de protection individuelle mis à leur disposition et, après utilisation, les ranger à leur place ;
- ne pas mettre hors service, changer ou déplacer arbitrairement les dispositifs de sécurité spécifiques notamment des machines, appareils, outils, installations et bâtiments, et utiliser pareils dispositifs de sécurité correctement ;
- signaler immédiatement à l'employeur et au service interne de prévention et de protection au travail, toute situation de travail dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et immédiat

pour la sécurité et la santé ainsi que toute défectuosité constatée dans les systèmes de protection ;

- coopérer avec l'employeur et le service interne de prévention et de protection au travail, aussi longtemps que nécessaire, pour permettre l'accomplissement de toutes les tâches ou exigences imposées, en vue du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ;
- coopérer avec l'employeur et le service interne de prévention et de protection au travail, aussi longtemps que nécessaire, pour permettre à l'employeur d'assurer que le milieu et les conditions de travail sont sûrs et sans risque pour la sécurité et la santé à l'intérieur de leur champ d'activité ;
- se soumettre à tous les examens médicaux, chaque fois que ceux-ci sont organisés en vertu des dispositions légales ou réglementaires.

ARTICLE 17 – Dangers inhérents à l'association et pour la prévention desquels il est désirable d'indiquer plus spécialement certaines mesures de précaution ou d'interdiction :

1. Dans le cadre du Règlement Général de Protection des Données, le travailleur prendra soin de ne pas divulguer d'information personnelle à des tiers, notamment par l'usage de cookies ou de code hébergé sur d'autres serveurs que ceux de l'association sans accord préalable, et de ne pas communiquer de telles informations hors du cadre établi en accord avec l'employeur. ;

2. En raison de l'objet social de l'association et des interdits visés par l'article 12 du présent règlement, le travailleur veillera à préférer l'usage de logiciels libres dans le cadre de son travail, sauf lorsque cela lui est impossible. Dans ce cas le travailleur trouvera en concertation avec l'employeur une solution adéquate.

Bien-être au travail : les risques psychosociaux au travail, dont le stress, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail

ARTICLE 18 – L'employeur prend des mesures appropriées pour mettre fin aux dommages découlant des risques psychosociaux au travail, dont le stress, le burn-out, les conflits et la violence ou le harcèlement humain (moral ou sexuel) au travail. Notamment, dans le cadre de harcèlement humain, l'employeur reconnaît et prend en compte la situation de la victime en priorité sur celle de l'agresseur.

Les travailleurs participent positivement à la politique de prévention mise en œuvre dans le cadre des risques psychosociaux au travail.

L'employeur et les travailleurs sont tenus de s'abstenir de tout acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail. Conformément aux dispositions de l'article 12 du présent règlement de travail, tout acte de harcèlement humain (violence, moral, sexuel) pourra constituer un motif grave de manquement au contrat de travail et résulter dans une rupture immédiate et sans indemnité du contrat de travail de l'agresseur.

1. définitions

Les risques psychosociaux au travail sont définis comme la probabilité qu'un ou plusieurs travailleur(s) subisse(nt) un dommage psychique qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, suite à l'exposition à des composantes de l'organisation du travail, du contenu de travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail, sur lesquelles l'employeur a un impact et qui comportent objectivement un danger.

Le harcèlement humain se définit comme violence ou harcèlement au travail, de nature morale ou sexuelle telles

que définies ci-après.

La violence au travail se définit comme chaque situation de fait où une personne est menacée ou agressée psychiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail.

Le harcèlement humain au travail se définit comme un ensemble abusif de plusieurs conduites, similaires ou différentes, de toute origine (externe ou interne à l'entreprise ou l'institution), qui se produisent pendant un certain temps ou de manière répétée, et qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique de la personne lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant ou offensant.

Ces conduites peuvent se manifester notamment par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes et des écrits unilatéraux. Elles peuvent être liées à un critère de discrimination tels que l'origine ethnique, le genre, les convictions religieuses, le handicap, outout comportement non désiré verbal, non verbal ou corporel à connotation sexuelle, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

2. Intervenants spécifiques

Le travailleur qui estime subir un dommage psychique, qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, découlant de risques psychosociaux au travail, dont le stress, la violence et le harcèlement humain peut s'adresser à l'employeur, à ses collègues, ou à toute personne de confiance qui peut assumer le rôle de médiateur à titre privé ou dans le cadre de conseil en prévention aspects psychosociaux au travail.

La personne de confiance et le conseiller en prévention aspects psychosociaux peuvent être consultés pendant les heures de travail. Le temps consacré à la consultation de la personne de confiance ou du conseiller en prévention aspects psychosociaux est dans ce cas considéré comme du temps de travail.

Les frais de déplacement sont à charge de l'employeur quelque soit le moment de la consultation.

Autres dispositions

ARTICLE 19 – Politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans l'association.

1. Déclaration de politique

   L'usage d'alcool et de stupéfiants est interdite pendant les horaires de travail.

2. Mesures concrètes

   Le travailleur sous influence sera renvoyé chez lui avec perte du salaire du jour.

En cas de constatation répétée d'abus de substances stupéfiantes, l'employeur engage une procédure de dialogue avec le travailleur concerné et les deux parties peuvent éventuellement faire appel à un organisme de soutien extérieur.

ARTICLE 20 – Renseignements administratifs :

- Les différents services d'Inspection du travail (SPF Emploi, Travail et Concertation sociale) sont établis à :
  - Contrôle des lois sociales:

- Contrôle du bien-être au travail:

- Inspection sociale (SPF Sécurité sociale):

✓ Le personnel de l'entreprise est assuré contre les accidents du travail, police n°

à la Compagnie : Ethias

adresse:

✓ L'entreprise est affiliée sous le n° de la Caisse de Compensation pour allocations familiales suivante :

adresse :

✓ L'entreprise est affiliée sous le n° à la Caisse de vacances :

adresse :

✓ L'entreprise est immatriculée à l'ONSS sous le n°

✓ La loi sur la Banque-carrefour ainsi que les arrêtés d'exécution sont mis à la disposition du personnel à l'endroit suivant :

Le présent règlement a été affiché pendant une période de 15 jours et soumis à la consultation régulière des travailleurs.

Dates d'affichage: 17 décembre 2018

Date d'entrée en vigueur: 15 décembre 2018

Signature des membres du conseil d'administration :

Signature de la présidente de l'association

Signature du secrétaire de l'association

Signature du responsable de la gestion journalière

Annexe au règlement de travail

Convention collective de travail n°25 du 15 octobre 1975, relative à l'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et travailleurs féminins.

Convention collective de travail n°85 du 9 novembre 2005 portant sur le télétravail, modifiée par la CCT n° 85 bis du 27 février 2008.