

Règlement de travail : liste des mentions obligatoires

- En matière de durée du travail et d’horaires de travail :
 - le commencement et la fin de la journée de travail régulière ;
 - le moment et la durée des intervalles de repos ;
 - les jours d’arrêt régulier du travail (p. ex. jours de repos compensatoire dans le cadre de la réduction de la durée du travail ; jours fériés légaux, communautaires et locaux) ;
 - des indications spéciales en cas de travail à temps partiel, de travail en équipes et d’application d’un régime d’horaires flexibles.
- Les modes de mesurage et de contrôle du travail en vue de déterminer la rémunération. Pour le secteur Horeca (C.P. n° 302) : l’indication des modalités d’octroi des pourboires.
- Le mode, l’époque et le lieu de paiement de la rémunération.
- Le mode de calcul des chèques – repas : les entreprises qui veulent appliquer le mode de calcul des chèques-repas tel que prévu à l’article 19bis § 2, 2° , de l’A.R. du 28 novembre 1969 (concernant la sécurité sociale) doivent en prévoir le principe dans le règlement de travail (ou par C.C.T.); le règlement doit aussi déterminer le nombre normal d’heures par jour de la personne de référence ainsi que le mode de calcul du nombre maximal de jours prestables de la personne de référence durant le trimestre.
- En matière de résiliation du contrat de travail :
 - les délais de préavis (durée, ou modalités de détermination, ou références aux dispositions légales et réglementaires) ;
 - les motifs graves.
- Les conventions collectives de travail et/ou accords collectifs conclus au sein de l’entreprise et régissant les conditions de travail.
- Les droits et obligations du personnel de surveillance.
- Les pénalités applicables, le montant et la destination des amendes ainsi que les manquements que ces pénalités sanctionnent.
- Les recours ouverts aux travailleurs qui ont une réclamation à formuler ou des observations et contestations à présenter au sujet des pénalités qui leur ont été notifiées.
- L’endroit où l’on peut atteindre la personne désignée pour donner les premiers soins.
- L’endroit où se trouve la boîte de secours.
- Le nom de tous médecins à qui la victime d’un accident du travail peut s’adresser si elle réside hors de la région où le service médical, pharmaceutique et hospitalier ou le médecin agréé à titre permanent est installé.
- La durée des vacances annuelles ainsi que leurs modalités d’attribution ou la référence aux dispositions légales en la matière.
- La date des vacances annuelles collectives.
- Le nom des membres du conseil d’entreprise.
- Le nom des membres du comité pour la prévention et la protection au travail.
- Le nom des membres de la délégation syndicale.
- L’adresse des bureaux d’inspection où peuvent être atteints les fonctionnaires et agents chargés de la surveillance de l’application des dispositions légales et réglementaires relatives à la protection des travailleurs.
- La dénomination et l’adresse de la caisse de vacances.
- La dénomination et l’adresse de la caisse d’allocations familiales.
- L’endroit où le texte de la loi du 15 janvier 1990 relative à l’institution et à l’organisation et une Banque-Carrefour de la sécurité sociale et ses arrêtés d’exécution peut être consulté par les travailleurs.
- L’indication des jours fériés et des fêtes locales ou régionales, l’indication des jours de remplacement des jours fériés, les modalités d’application en matière de repos compensatoire accordé en cas de prestations de travail effectuées un jour férié.
- Le règlement de pension complémentaire : la décision d’instaurer, de modifier ou d’abroger un tel

règlement doit faire l'objet d'une modification du règlement de travail dans les entreprises dépourvues d'organes de concertation.

- La détermination de la période de référence pour le calcul des dépassements de la durée du travail ou pour le calcul de la durée moyenne du travail en cas d'instauration d'un régime de travail à temps partiel flexible.
- Dans le cadre de la législation concernant la prévention des risques psychosociaux au travail :
 - les coordonnées du conseiller en prévention aspects psychosociaux (dénommé ci-après le « CPAP ») ou du service pour la protection et la prévention au travail pour lequel ce conseiller en prévention accomplit ses missions ;
 - le cas échéant, les coordonnées de la personne de confiance ;
 - les procédures internes pouvant être entamées par le travailleur qui estime être victime d'un dommage découlant de risques psychosociaux au travail ;
 - les procédures internes pouvant être engagées par le travailleur qui estime plus spécifiquement être victime de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail.
- L'information relative à l'existence de la surveillance par caméras sur le lieu de travail, dans le cas où la surveillance par caméras a pour objet le contrôle des prestations de travail, et plus particulièrement le mesurage et le contrôle en vue de déterminer la rémunération ou a des implications sur les droits et obligations du personnel de surveillance. Cette information porte au moins sur les aspects suivants de la surveillance par caméras :
 - la finalité poursuivie ;
 - le fait que des images sont ou non conservées ;
 - le nombre de caméras et l'emplacement de la ou des caméras ;
 - la ou les périodes concernées pendant lesquelles la ou les caméras fonctionnent.
- L'information relative à l'utilisation d'un gps et d'un système de géolocalisation dans les voitures de société, dans le cas où cette utilisation a pour objet le contrôle des prestations de travail, et plus particulièrement le mesurage et le contrôle en vue de déterminer la rémunération ou a des implications sur les droits et obligations du personnel de surveillance.
- L'organisation du service médical, pharmaceutique et hospitalier.
- L'indication de fournitures éventuelles, leur imputation sur la rémunération.
- L'identité du prestataire de service d'archivage électronique responsable de l'archivage des contrats de travail conclus au moyen d'une signature électronique et des documents dans le cadre de la relation individuelle entre employeur et travailleur envoyés et archivés électroniquement ainsi que la façon dont l'accès du travailleur aux documents archivés électroniquement auprès du prestataire est garanti, également après la fin de la relation de travail.
- Les points de départ et les objectifs de la politique en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise ainsi que la déclaration de politique ou d'intention relative à cette même politique, établis par l'employeur, dans le cadre d'une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du travail concernant la mise en œuvre d'une politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise.
- En annexe du règlement de travail, le texte de la C.C.T. n° 25 relative à l'égalité de rémunération des travailleurs.
- Une disposition attestant que les travailleurs ont été consultés lors de l'instauration et de la modification du règlement de travail et cela, conformément aux règles en vigueur

Règlement de travail : liste des modifications ne requérant pas le respect de la procédure d'établissement du règlement de travail

- Une modification temporaire apportée au commencement et à la fin de la journée de travail régulière, ainsi qu'aux intervalles de repos, et ce à la suite d'une dérogation au régime général de travail établi par la législation sur la durée du travail. *L'employeur qui fait usage de cette dérogation doit :*
 - afficher au moins 24 heures à l'avance un avis dans les locaux de l'entreprise afin de porter la modification du régime à la connaissance des travailleurs ;
 - dater et signer cet avis et y indiquer la date de l'entrée en vigueur de la modification de régime auquel il se rapporte ;
- La modification des dispositions suivantes :
 - l'organisation du service médical, pharmaceutique et hospitalier où la victime d'un accident du travail devra se faire soigner ;
 - la dénomination et l'adresse de la caisse pour allocations familiales ;
 - la dénomination et l'adresse de la caisse de vacances ;
 - la dénomination et l'adresse de la compagnie d'assurances contre les accidents du travail ;
 - l'adresse des services d'inspection ;
 - le nom du conseiller en prévention ;
 - le nom des membres du comité pour la prévention et la protection au travail ;
 - le nom des membres du conseil d'entreprise ;
 - le nom des membres de la délégation syndicale ;
 - le nom du ou des médecins chargés du service médical, pharmaceutique et hospitalier où la victime d'un accident du travail doit se faire soigner ;
 - les nom et adresse des pharmaciens chargés du service pharmaceutique et de l'hôpital ou de la clinique où la victime d'un accident du travail, dont l'état l'exige, doit se faire soigner ;
 - l'endroit où l'on peut atteindre la personne désignée pour donner les premiers soins ;
 - l'endroit où se trouve la boîte de secours ;
 - l'organisation des services médicaux et des vaccinations prescrits par le R.G.P.T. ;
 - les jours de remplacement des jours fériés ;
 - la durée des vacances annuelles ainsi que leurs modalités d'attribution ou la référence aux dispositions légales en la matière, et la date des vacances annuelles collectives ;
 - la durée des délais de préavis ou les modalités de détermination des délais de préavis ou la référence aux dispositions légales et réglementaires en la matière ;
 - la mention des conventions collectives de travail et/ou accords collectifs conclus au sein de l'entreprise et régissant les conditions de travail ;
 - les mesures arrêtées pour protéger les travailleurs contre les actes de violence et de harcèlement moral et sexuel sur les lieux de travail ;
 - l'information relative à l'existence d'un contrôle à la sortie dans le cadre de la convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du travail concernant la prévention des vols et les contrôles de sortie des travailleurs quittant l'entreprise ou le lieu de travail, et la désignation de (ou des) entreprise(s) de gardiennage ou du (ou des) service(s) interne(s) de gardiennage chargé(s) de ce contrôle ;
 - l'identité du prestataire de service d'archivage électronique responsable de l'archivage des contrats de travail conclus au moyen d'une signature électronique et des documents dans le cadre de la relation individuelle entre employeur et travailleur envoyés et archivés électroniquement ainsi que la façon dont l'accès du travailleur aux documents archivés électroniquement auprès du prestataire est garanti, également après la fin de la relation de travail ;
 - les points de départ et les objectifs de la politique en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise ainsi que la déclaration de politique ou d'intention relative à cette même

politique, établis par l'employeur, dans le cadre d'une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du travail concernant la mise en œuvre d'une politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise.