

**REGLEMENT DE TRAVAIL**  
**ENSEIGNEMENT FONDAMENTAL ORDINAIRE**

Dénomination et forme juridique du Pouvoir Organisateur : ASBL .....

Siège social du Pouvoir Organisateur :

Nature de l'activité : organisation d'enseignement libre subventionné

Immatriculation à l'ONSS :

N° d'entreprise :

N° de dépôt à l'inspection des lois sociales :

N° FASE :

Dénomination du/des établissement(s)/ implantation(s) :

Adresse :

Tél :

E-Mail :

\*la présence d'un astérisque signifie qu'un commentaire d'article est disponible

## TABLE DES MATIERES

### **1. DISPOSITIONS GENERALES**

*Champ d'application*

*Organisation du travail*

*Horaires de travail*

### **2. ABSENCES**

*Jour de repos*

*Vacances annuelles*

*Autres congés*

*Absences pour maladie ou accident autre qu'un accident de travail*

### **3. ACCIDENT DE TRAVAIL**

### **4. REMUNERATION**

### **5. DELEGATION DE POUVOIR**

### **6. DROITS ET DEVOIRS DES MEMBRES DU PERSONNEL**

### **7. DOSSIER PROFESSIONNEL**

### **8. PROCEDURE DISCIPLINAIRE**

### **9. FIN DE CONTRAT**

### **10. BIEN-ETRE AU TRAVAIL**

*Protection contre les risques psychosociaux au travail dont le stress, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail*

### **11. ASSURANCES**

### **12. AUTRES DISPOSITIONS**

*Utilisation des moyens de communication électronique*

*Politique relative au devoir de connexion et droit à la déconnexion dans les relations professionnelles, y compris avec les élèves et leurs parents - en application de l'article 12/1 du décret du 1<sup>er</sup> février 1993*

*Politique préventive en matière d'alcool et de drogues sur les lieux de travail (CCT n°100)*

### **13. ENTREE EN VIGUEUR**

### **14. ANNEXES AU RÈGLEMENT DE TRAVAIL**

*Annexe 1 : Coordonnées utiles*

*Annexe 2 : Adresses utiles*

*Annexe 3 : Organigramme de l'établissement*

*Annexe 4 : Information sur les délégations de pouvoir données par le Pouvoir organisateur*

Annexe 5 : Circulaire n°4746 du 25/02/2014 – référentiel des instructions et démarches administratives en matière d'accidents du travail des personnels de l'enseignement

Annexe 6: Vade-mecum relatif à la mise en œuvre du travail collaboratif

Annexe 7: grille des temps partiels

Annexe 8: Note du 29 août 2019 relative à la charge ayant fait l'objet d'un accord entre les organes de représentation des pouvoirs organisateurs et les organisations syndicales

Annexe 9 : Les missions de SEE prévu à l'article 3, point 3.1.5) du règlement de travail

## DISPOSITIONS GENERALES

### Champ d'application

#### Article 1

Le présent règlement de travail s'applique à tous les membres du personnel soumis au décret du 1er février 1993 fixant le statut des membres du personnel subsidiés de l'enseignement libre subventionné, *tel que modifié* ainsi qu'aux puériculteurs de l'enseignement ordinaire soumis soit au décret du 12 mai 2004 fixant les droits et obligations des puériculteurs, soit au décret du 2 juin 2006 relatif au cadre organique et au statut des puériculteurs.

Toutefois, seuls les articles 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 14, 17, 18, 19, 26, 27, 28, 29 et 30 du présent règlement de travail s'appliquent aux ACS/APE dits « pédagogiques » et les articles 2, 3, 6, 7, 8, 10, 11, 12, 14, 18, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29 et 30 aux ACS/APE puériculteurs.

### Organisation du travail

#### Article 2\*

L'école est ouverte les lundi, mardi, jeudi et vendredi de ..... à .....

Le mercredi de ..... à .....

Les heures scolaires correspondent au début de la première heure de cours jusqu'à la fin de la dernière heure de cours.

Les cours se donnent les lundi, mardi, jeudi et vendredi de ..... à .....

Le mercredi de ..... à .....

Les modalités d'exercice des différentes composantes de la charge du personnel, dont le « service à l'école et aux élèves » (SEE) obligatoire, doivent être fixées dans le présent règlement de travail.

- Personnel enseignant et puériculteur

#### Article 3

La charge enseignante est composée :

- 1° du travail en classe ;
- 2° du travail pour la classe ;
- 3° du service à l'école et aux élèves ;
- 4° de la formation en cours de carrière ;

5° du travail collaboratif qui est une modalité d'exercice transversale des 4 composantes visées aux points 1° à 4°.

Le total des prestations de travail en classe, de missions collectives de « service à l'école et aux élèves » ne peut dépasser 26 heures (de 60 minutes) par semaine ou 1 560 minutes par semaine, ni 962 heures par année scolaire (travail en classe, missions collectives de « service à l'école et aux élèves » et travail collaboratif compris).

*Les instituteurs et institutrices primaires ou maternels des écoles à classe unique devront néanmoins prêter un maximum de 27 heures 30 minutes par semaine, soit 1 650 minutes et dans la limite des 962 heures par année scolaire\*.*

#### 1) LE TRAVAIL EN CLASSE

Le nombre de périodes de cours (1 période = équivalent de 50 minutes) à prêter par membre du personnel en fonction complète est fixé selon le tableau suivant :

FONCTION		Nombre de périodes pour un temps plein	Travail collaboratif (nombre de périodes par an)	Maximum d'heures de prestation par an
Instituteur(trice) maternel(le)		26	60	962
Instituteur(trice) primaire		24	Au moins 60	962
Maître de religion		24	Au moins 60	962
Maître d'éducation physique		24	Au moins 60	962
Maître de seconde langue		24	Au moins 60	962
Maître de psychomotricité – maternel		26	60	962
Instituteur(trice) maternel(le) chargé(e) des cours par immersion en langues modernes		26	60	962
Instituteur(trice) maternel(le) chargé(e) des cours par immersion en langues des signes		26	60	962
Instituteur(trice) primaire chargé(e) des cours par immersion en langues modernes		24	Au moins 60	962

Instituteur(trice) primaire chargé(e) des cours par immersion en langues des signes		24	Au moins 60	962
Puériculteur(trice) définitif(tive)/provisoire/contratuelle	1800 minutes dont 1400 minutes maximum en accompagnement des instituteurs(trices) maternel(le)s, 300 minutes pour l'accueil, la surveillance et l'aide aux repas et au moins 100 minutes de travail collaboratif (ou au moins 60 périodes par an)			
Puériculteur(trice) ACS/APE	1600 minutes dont 1400 minutes maximum en accompagnement des instituteurs(trices) maternel(le)s, 100 minutes pour l'accueil, la surveillance et l'aide aux repas et au moins 100 minutes de travail collaboratif (ou au moins 60 périodes par an)			

L'horaire de travail en classe des membres du personnel travaillant à temps partiel est réparti conformément aux tableaux repris en annexe 7.

Une impossibilité matérielle basée sur une note argumentée du PO, d'appliquer l'alinéa précédent doit être constatée<sup>1</sup>, au plus tard le 1<sup>er</sup> octobre, par l'organe de concertation sociale<sup>2</sup>.

Pour les fonctions enseignantes, dans les conditions prévues à l'article 5, §2 du décret du 14 mars 2019 portant diverses dispositions relatives à l'organisation du travail des membres du personnel de l'enseignement et octroyant plus de souplesse organisationnelle aux Pouvoirs organisateurs, il est possible de prêter, sur base volontaire, des périodes additionnelles au-delà d'un temps plein, et ce en dehors des 1560 minutes.

## 2) LE TRAVAIL POUR LA CLASSE

Le **travail pour la classe** correspond au travail que l'enseignant prêche seul\* et de manière autonome. Il comprend notamment les missions suivantes :

- a. la préparation et l'élaboration des séquences d'enseignement, *notamment la rédaction des activités et supports, y compris numériques, qui attestent de la préparation anticipée des séquences d'enseignement ainsi que la tenue du journal de classe de l'enseignant, y compris sous forme électronique\** ;
- b. la préparation des supports des séquences d'enseignement ;
- c. la préparation, la correction et l'encodage des évaluations *et des épreuves internes ou externes, certificatives ou non* ;
- d. la gestion administrative des élèves qui lui sont confiés et de la ou des classes qui lui sont confiées, *notamment la correction des journaux de classe des élèves, la confection des bulletins, rapports disciplinaires, notes et correspondances avec les parents* ;
- e. la gestion pédagogique des élèves qui lui sont confiés et de la ou des classes qui lui sont confiées, le cas échéant avec le centre psycho-médico-social, *notamment la gestion du dossier d'accompagnement de l'élève (Dacce/PIA) et le fait d'être disponible pour un élève qui a des questions après le cours (= le fait de répondre en marge des cours, dans la mesure du possible et du raisonnable, à un de ses élèves qui a des questions).*

<sup>1</sup> Décret du 17 juillet 2002 portant modifications urgentes en matière d'enseignement et Circulaire 366 du 28 août 2002 relative à la répartition des prestations dans le cadre d'horaires à temps partiel.

<sup>2</sup> Organe de concertation sociale = le conseil d'entreprise (ou la section locale du conseil d'entreprise) s'il existe, à défaut l'instance de concertation sociale (ICL), ou à défaut la délégation syndicale.

Par ailleurs, les rencontres de parents qui ne sont pas organisées dans le cadre des réunions de parents fixées à intervalles déterminés pour l'ensemble d'un groupe d'élèves relèvent également du travail pour la classe.

La préparation des cours se fera dans le respect de la circulaire administrative 871 du 25 mai 2004.

### 3) SERVICE A L'ECOLE ET AUX ELEVES

Le « service à l'école et aux élèves » (SEE) comprend deux types de missions : les obligatoires pour tous les membres du personnel et les collectives.

#### 3.1. Les missions obligatoires de SEE

L'ensemble des activités du SEE obligatoire feront l'objet d'un calendrier annuel ou trimestriel\* à communiquer au personnel. La durée prévisible du service sera également indiquée afin de permettre aux membres du personnel de s'organiser au mieux. Moyennant un délai de minimum un mois, le calendrier pourra être ajusté dans le cadre de la concertation sociale locale. Toute modification de ce calendrier doit faire l'objet d'une telle concertation, sauf en cas d'événement imprévisible lors de la planification initiale et revêtant un caractère urgent ou de force majeure. En cas d'absence lors d'une activité fixée dans ce cadre, le membre du personnel doit pouvoir la justifier. Le membre du personnel sera, en cas d'absence, appelé à motiver la situation qui l'a empêché de participer au SEE obligatoire. Le directeur veillera à la confidentialité des informations qui lui seraient alors données et appréciera la justification donnée, au regard des circonstances.

Ces missions pour tous les membres du personnel enseignant sont les suivantes :

- 1) la participation aux réunions entre membres de l'équipe éducative et parents. Le nombre de réunions de parents obligatoires hors des heures scolaires organisées à intervalles déterminés pour l'ensemble d'un groupe d'élèves sera compris entre 2 et 4 fois par année scolaire. Une réunion supplémentaire pourra être organisée sur base volontaire.  
Ces services, s'ils ont lieu hors des heures scolaires, auront lieu dans la/les plage(s) suivante(s) : ...
- 2) la participation durant les heures scolaires aux activités socioculturelles et sportives en lien avec le projet d'établissement, notamment les excursions d'un jour organisées durant les heures scolaires, sans qu'on puisse contraindre les membres du personnel à exposer des frais à cette occasion.

La participation des enseignants aux voyages scolaires en dehors des heures scolaires, en ce compris avec nuitée, se fait par contre sur base volontaire. Les enseignants peuvent donc refuser d'y participer. Toutefois, pour des raisons de bonne marche des écoles, une fois son accord donné, l'enseignant est tenu de respecter son engagement, sauf cas de force majeure. L'enseignant sera, dans ce cas, appelé à motiver de manière raisonnable la situation de force majeure qui s'impose à lui. Le directeur veillera à la confidentialité des informations qui lui seraient alors données.

- 3) la participation aux réunions où sont abordées les évaluations certificatives et formatives, seulement dans la mesure où la réunion a pour objet de prendre des décisions prévues par des dispositions décrétales\*.  
Ces services, s'ils ont lieu hors des heures scolaires, auront lieu dans la/les plage(s) suivante(s) : ...
- 4) les minutes de surveillances légales effectivement prestées comprises dans les 1560 minutes en référence au décret cadre du 13 juillet 1998 et réparties en concertation avec l'organe de concertation sociale. La prise en charge ponctuelle des élèves des collègues absents par les enseignants dans l'hypothèse où il n'existe pas d'alternative, doit obligatoirement être incluse dans les 1560 minutes.
- 5) Les autres services rentrant dans les prestations nécessaires à la bonne marche des établissements visées aux articles 17 et 17bis du décret du 1<sup>er</sup> février 1993 fixant le statut des membres du personnel subsidiés de l'enseignement libre subventionné.  
Il s'agit :
  - des réunions collectives portant sur des décisions disciplinaires à l'encontre d'un élève en application du décret « Missions » du 24 juillet 1997 et sur des décisions susceptibles de recours.
  - des services repris dans l'annexe 9 selon les balises qui y sont définies, permettant de ne pas entraîner un alourdissement de la charge de l'enseignant.

En toute hypothèse, les enseignants participent sur base volontaire aux activités festives organisées par l'école hors des heures scolaires, aux activités liées au projet d'établissement pour la mise en valeur des élèves et de leurs acquis hors des heures scolaires ou aux prestations durant les vacances d'été (aide à l'inscription, mise en ordre des classes, visite d'école, ...). Les enseignants peuvent donc refuser d'y participer. Toutefois, pour des raisons de bonne marche des écoles, une fois son accord donné, l'enseignant est tenu de respecter son engagement, sauf cas de force majeure.

Les travaux d'aménagement des locaux ne relèvent pas du service à l'école et aux élèves sauf s'ils sont à l'initiative du membre du personnel et avec l'accord de sa direction.

Les plages horaires en dehors des heures scolaires (étant entendu que les jours de suspension prévus à l'article 1.9.2.1. du Code de l'enseignement fondamental et secondaire\* sont compris dans les heures scolaires) durant lesquelles certaines activités du SEE obligatoire seront programmées sont celles définies à l'annexe 9.

Le calendrier et les modalités pratiques d'organisation de ces missions en dehors des heures scolaires respecteront les balises du règlement de travail, y compris celles relatives aux plages horaires (dont question à l'annexe 9) et seront concertés au préalable annuellement ou trimestriellement au sein de l'organe local de concertation sociale. L'objectif de la concertation est d'adapter les décisions aux nécessités de l'organisation scolaire et aux besoins des acteurs concernés. Lorsqu'après en avoir débattu, l'autorité prend une décision qui ne fait pas consensus, elle en communique les motifs aux représentants des membres du personnel au sein de l'organe de concertation sociale, ou à défaut, aux délégations syndicales. Sur cette base, le bureau de conciliation peut être saisi.

Lors de la planification de ces services, il sera tenu compte des enseignants prestant un temps plein sur plusieurs établissements, des enseignants à temps partiel et de ceux en charge de nombreux groupes d'élèves pour lesquels les activités relevant du SEE obligatoire (réunions de parents et conseils de classe en particulier) se cumulent les unes aux autres et atteignent un volume horaire déraisonnable. Des alternatives seront dégagées\*, dans le respect des dispositions légales, afin que chacun puisse remplir ses missions obligatoires de SEE.

Par ailleurs, au-delà du 1<sup>er</sup> octobre, le membre du personnel qui est en congé réglementaire (CAD) ne peut avoir des heures à prester durant les jour(s) où il est en congé à moins évidemment qu'il marque son accord sur la modification de son horaire\*.

### 3.2. Les missions collectives de SEE\*

Les missions de SEE collectives - dont les thématiques sont le cas échéant prises en charge au niveau de l'établissement scolaire en en confiant la charge à un ou plusieurs membres du personnel déterminés - ne sont pas nécessairement prestées par chaque membre du personnel et, dans chaque école, un membre du personnel ne doit pas s'être vu confier chacune des missions décrites. On parle de missions « collectives » car elles sont exercées pour la collectivité et dans l'intérêt général de l'ensemble des acteurs de l'école.

Le membre du personnel à qui est proposée une de ces missions doit marquer son accord.

Deux types de missions collectives de SEE collectives peuvent être distingués :

1. Celles ne nécessitant pas de formation particulière :
  - Délégué en charge de la communication interne à l'établissement ;
  - Délégué chargé du support administratif et/ou pédagogique à la direction ;
  - Délégué en charge des relations avec les partenaires extérieurs de l'établissement scolaire ;
  - Délégué en charge de la confection des horaires ;
  - Délégué en charge de la coordination des stages des élèves ;
  - Délégué - référent pour les membres du personnel temporaire autre que débutant.
  
2. Celles nécessitant que le membre du personnel à qui la mission est confiée ait suivi ou se soit engagé à démarrer, endéans l'année scolaire, une formation spécifique définie ou reconnue par le pouvoir organisateur :
  - Délégué en charge de coordination pédagogique ;
  - Délégué - référent pour les membres du personnel débutants y compris les temporaires débutants ;
  - Délégué en charge de la coordination des maîtres de stage ;
  - Délégué en charge de la coordination des enseignants référents ;
  - Délégué en charge des relations avec les parents ;
  - Délégué - référent numérique ;
  - Délégué en charge de médiation et de la gestion des conflits entre élèves ;
  - Délégué en charge de l'orientation des élèves ;
  - Délégué - référent aux besoins spécifiques et aux aménagements raisonnables.

Au-delà de ces 15 missions, des missions complémentaires peuvent être créées par le PO ou son délégué:

- Dans une liste élaborée avec l'équipe éducative nécessaire à la mise en place du plan de pilotage ou du contrat d'objectifs ;
- Dans une liste adoptée moyennant l'avis de l'organe local de concertation sociale pour répondre aux besoins locaux.

Lorsque ces missions sont liées à une ou plusieurs périodes du capital-périodes octroyées dans le cadre des moyens supplémentaires de la carrière en 3 étapes, le pouvoir organisateur ou son délégué les attribue à un enseignant expérimenté au terme d'un appel à candidatures.

L'appel est soumis à l'avis préalable de l'organe de concertation sociale, avec droit d'évocation du bureau de conciliation en cas de désaccord.

L'appel à candidatures est affiché dans l'école et distribué à tous les membres du personnel de l'établissement. L'appel prévoit une période minimum de 10 jours ouvrables pour le dépôt des candidatures.

Les enseignants expérimentés absents de longue durée se verront adresser une copie de l'appel à condition d'avoir indiqué leur intérêt pour ce type de mission.

#### 4) FORMATION EN COURS DE CARRIERE

La formation en cours de carrière fait partie intégrante de la charge de l'enseignant, en vertu des dispositions des articles 6.1.3-1 à 6.1.6-7 du Livre 6 du Code de l'enseignement même si elle s'organise selon une temporalité moins régulière.

Elle répond soit à des besoins collectifs, soit à des besoins personnalisés et dans les deux cas, s'organise à deux niveaux :

- en inter-réseaux ;
- en réseau.

#### 5) TRAVAIL COLLABORATIF

Le travail collaboratif constitue une modalité d'exercice transversale des quatre composantes précitées. Il s'agit du travail avec les autres membres du personnel, soutenu par la direction, dans le cadre duquel le membre du personnel effectue tout ou partie des missions suivantes :

- a. la participation aux réunions des équipes pédagogique et éducative (élaboration et mise en œuvre du plan de pilotage, révision du projet d'établissement, ...) à l'initiative de la direction;
- b. le travail de collaboration dans une visée pédagogique au bénéfice des élèves, à l'initiative des enseignants, soutenu par la direction, avec d'autres membres du personnel, y compris d'autres établissements scolaires ou de centres PMS.

Les membres du personnel enseignant doivent prêter, pour une fonction à prestations complètes, 60 périodes de travail collaboratif en maternel et au moins 60 périodes de travail collaboratif en primaire, par année scolaire en supplément du travail en classe, des SEE obligatoires et des jours de formation en cours de carrière obligatoires.

Si ces membres du personnel n'ont pas un horaire complet (n'exercent pas une fonction à prestations complètes), leur volume de travail collaboratif est proportionnellement réduit.

L'organisation du travail collaboratif sera concertée annuellement\* au sein de l'organe de concertation sociale, dans le respect du vade-mecum relatif à la mise en œuvre du travail collaboratif (annexe 6).

- **Personnel auxiliaire d'éducation s'il existe**

**Article 4**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires de la Communauté française, la durée de travail du personnel auxiliaire d'éducation en fonction complète est fixée à 36 heures par semaine (heures de 60 minutes).

Les éducateurs exerçant une fonction à prestations complètes sont tenus d'accomplir 60 périodes de travail collaboratif, tel que défini à l'article 3, par année scolaire. S'ils exercent une fonction à prestations incomplètes, leur volume de travail collaboratif est proportionnellement réduit.

Les périodes consacrées au travail collaboratif sont comprises dans le volume de prestations des éducateurs.

- **Personnel directeur**

**Article 5**

Les directeurs sont présents pendant les heures scolaires.

Conformément au vade-mecum repris en annexe 6, il appartient à la direction d'organiser les réunions d'équipe au cours de l'année mais dans le respect des modalités concertées préalablement au sein de l'organe de concertation locale. Par contre, l'organisation des collaborations à visée pédagogique, soutenues par la direction, appartient d'abord aux enseignants eux-mêmes.

Ils peuvent assister aux séances de travail collaboratif.

Les directeurs qui n'assurent pas de périodes de cours sont présents en outre au moins 20 minutes avant le début des cours et 30 minutes après leur fin. Ceux qui assurent des périodes de cours ont les mêmes prestations hors cours que les titulaires de classe.

- **Présence aux organes locaux de concertation**

**Article 6\***

Les membres du personnel assistant aux organes locaux de concertation sociale verront une ou plusieurs des composantes de la charge (travail en classe, service à l'école et aux élèves ou travail collaboratif) réduites à concurrence de la durée de ces séances.

Le pouvoir organisateur ou son délégué déterminera les modalités de réduction d'une ou de plusieurs composantes de la charge.

<b>Horaires de travail</b>
----------------------------

**Article 7\***

- **Membres du personnel enseignant (y compris puériculteur dans l'enseignement ordinaire)**

L'horaire de travail garantit à chacun une interruption de 35 minutes minimum à midi, compte tenu du fait que la présence normale des élèves se situe dans le ¼ d'heure qui précède la première leçon du matin et de l'après-midi et dans les 10 minutes qui suivent la dernière leçon du matin et de l'après-midi.

L'horaire hebdomadaire individuel de travail de chaque membre du personnel enseignant, comme toute modification légale, lui est communiqué au plus tard un jour ouvrable avant sa mise en application.

Le régime de travail à temps partiel est fixé dans le respect de la législation en vigueur.

- **Membres du personnel auxiliaire d'éducation s'il existe**

La direction définit également l'horaire hebdomadaire des membres du personnel auxiliaire d'éducation dans le respect de la législation en vigueur en garantissant à chacun une interruption de 30 minutes sur le temps de midi.

Les plages horaires des membres du personnel auxiliaire d'éducation sont les suivantes :  
(plusieurs plages peuvent être prévues)

Personnel à temps plein:

Lundi	de ..... à .....
Mardi	de ..... à .....
Mercredi	de ..... à .....
Jeudi	de ..... à .....
Vendredi	de ..... à .....
Intervalle de repos:	de ..... à .....

Les grilles horaires des membres **du personnel auxiliaire d'éducation à temps partiel** sont en annexe de leur contrat de travail ou portées à leur connaissance ainsi que toute modification préalablement à leur mise en application. Cet avis est affiché à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté dans l'établissement.

## **ABSENCES**

<b>Jour de repos</b>
----------------------

### **Article 8**

Les jours de repos normaux sont les samedis et les dimanches, le jeudi de l'Ascension, le lundi de Pentecôte ainsi que le 27 septembre, le 1er novembre, le 11 novembre et le 1er mai (si ces jours ne tombent pas un samedi ou un dimanche), le lundi de Pâques si ce jour ne tombe pas pendant les vacances de Pâques et le mardi gras (si ce jour ne tombe pas pendant les vacances de détente, sans que l'année scolaire ne puisse faire moins de 180 jours) conformément au décret du 31 mars 2022 et à l'Arrêté du Gouvernement de la Communauté française pris pour chaque année scolaire.

Le Pouvoir organisateur peut solliciter, en concertation au sein de l'organe de concertation sociale, le déplacement du jour de congé précité (le mardi gras) à une autre date pour autant que ce jour couvre la tenue d'une festivité locale ayant un rayonnement sur l'ensemble d'une commune au moins.

## Vacances annuelles

### Article 9

Les membres du personnel soumis au décret du 1er février 1993 bénéficient d'un régime de vacances annuelles et de congé fixé comme suit :

- a. Les vacances de Toussaint (automne), de Noël (hiver), de Carnaval (détente) et de Pâques (printemps)

Ces congés sont prévus par l'arrêté royal du 15 janvier 1974. Les dates sont fixées par arrêté et circulaire et seront communiquées à l'ensemble des membres du personnel.

- b. Vacances d'été

- **Régime général: A.R. du 15 janvier 1974**

- pour les membres du personnel de la catégorie directeur et enseignant, les vacances d'été sont fixées du lendemain du dernier jour de l'année scolaire jusqu'à la veille du premier jour de la rentrée scolaire suivante à l'exception :
  - o des directions et directions adjointes, les vacances d'été sont fixées par arrêté pendant 5 semaines consécutives.
- pour les membres du personnel auxiliaire d'éducation, les vacances d'été sont fixées du lendemain du dernier jour de l'année scolaire jusqu'à la veille du premier jour de la rentrée scolaire suivante. En outre, quatre jours de prestations doivent être prévus soit durant la première semaine des vacances d'été, soit durant la semaine qui précède la rentrée scolaire. Dans les établissements qui comptent au moins deux membres du personnel auxiliaire d'éducation, en concertation avec l'équipe des éducateurs, ces membres du personnel sont en congé par moitié soit durant la première semaine des vacances d'été, soit durant la semaine qui précède la rentrée scolaire. L'organe de concertation sociale en sera informé.

- **Régime particulier et dérogatoire**

Le cas échéant, le pouvoir organisateur peut inviter le personnel à participer à des activités dans l'intérêt de l'établissement pendant les vacances. Durant ces activités, les membres du personnel temporaires ne sont couverts par la législation relative aux accidents du travail ou sur le chemin du travail que s'ils sont soumis à un contrat de travail.

### **c. Autres congés collectifs**

Compte tenu du nombre de jours de scolarité fixé réglementairement, l'organe de concertation sociale, répartit chaque année les demi-jours ou les jours de congé disponibles et les communique aux membres du personnel en début d'année scolaire.

#### **Autres congés**

##### **Article 10**

Les membres du personnel peuvent obtenir des congés et disponibilité prévus par la réglementation en vigueur applicable en fonction du statut dont ils relèvent.

#### **Absences pour maladie ou accident autre qu'un accident de travail**

##### **Article 11**

En cas d'absence pour raison de maladie ou d'accident autre qu'un accident de travail, le membre du personnel respectera les dispositions décrétales fixant le régime des congés et disponibilités pour maladie ou infirmité de certains membres du personnel de l'enseignement, et les dispositions réglementaires concernant le contrôle des absences pour maladie.

Il devra entre autres avertir ou faire avertir le jour même, sauf cas de force majeure, avant la première heure de son absence son directeur ou le cas échéant son remplaçant par la voie la plus rapide, afin que les mesures en vue de pourvoir à son éventuel remplacement soient prises le plus rapidement possible.

Conformément à la circulaire relative au contrôle des absences pour maladie des membres du personnel de l'Enseignement, le membre du personnel qui se sent incapable de reprendre son service à l'expiration initialement prévue de l'absence pour incapacité de travail doit envoyer à l'organisme de contrôle un nouveau certificat médical la veille du jour où le congé expire. Il doit également dès ce moment informer son chef d'établissement de la prolongation.

Lors de la première entrée en service au sein de l'établissement, le membre du personnel doit recevoir au moins 2 exemplaires du certificat médical agréé par la FWB portant le cachet de l'établissement et l'adresse de l'organe de contrôle médical. De nouveaux exemplaires doivent être transmis au membre du personnel lorsqu'il en fait la demande.

##### **Article 12**

En cas d'absence d'un jour, le membre du personnel reste à son domicile ou à sa résidence à la disposition du médecin délégué pour le contrôle. Ce contrôle pourra s'effectuer entre 8h00 et 20h00.

En cas d'absence de plusieurs jours, le membre du personnel doit se faire examiner à ses frais dans le courant de la première journée d'absence par un médecin de son choix qui dresse immédiatement un certificat médical en utilisant exclusivement le formulaire Modèle ad hoc qui sera envoyé le jour même à l'organe de contrôle (voir coordonnées en annexe 2). Durant les 3 premiers jours, le membre du personnel reste à son domicile ou à sa résidence à la disposition du médecin délégué pour le contrôle. Ce contrôle pourra s'effectuer entre 8h00 et 20h00 du lundi au vendredi et de 8h00 à 12h00 le samedi.

## **ACCIDENT DE TRAVAIL**

### **Article 13**

Le membre du personnel victime d'un accident du travail ou sur le chemin du travail respectera les dispositions réglementaires relatives aux accidents du travail et aux accidents survenus sur le chemin du travail

Pour un complément d'information sur le sujet, veuillez consulter la circulaire dont la référence est en annexe.

### **Article 14**

Une ou des boîte(s) de secours, *le(s) défibrillateur(s) le cas échéant s'il(s) existe(nt)*, selon les nécessités, est (sont) tenue(s) à la disposition de tous les membres du personnel..... (indiquez l'endroit ou les endroits accessible(s) à tous).

En cas d'accident, les premiers soins sont assurés par : .....

(membre du personnel titulaire d'un brevet de secourisme ou médecin). Voir les coordonnées en annexe 1.

## **REMUNERATION / INDEMNISATIONS / REMBOURSEMENTS**

### **Article 15**

Le montant de la rémunération de chacun des membres du personnel est égal à la subvention-traitement afférente à la fonction ou aux fonctions qu'il leur est/sont attribuée(s), et dont le barème est fixé par la Communauté française.

Cette rémunération est versée directement au membre du personnel par la Communauté française. Toute modification de la subvention-traitement décidée par l'autorité publique à la hausse ou à la baisse ("le fait du prince"), ainsi que toute décision de l'autorité publique de ne pas payer la subvention-traitement pour des motifs étrangers à toute faute du Pouvoir Organisateur lie les parties sans que le membre du personnel puisse faire valoir quelque droit que ce soit à l'égard du Pouvoir Organisateur.

Pour le surplus, l'article 9, 3<sup>o</sup> du décret du 1<sup>er</sup> février 1993 fixant le statut des membres du personnel subsidiés de l'enseignement libre subventionné stipule que " le Pouvoir organisateur a l'obligation de payer la rémunération aux conditions, au temps et au lieu convenus ".

L'intervention de l'employeur dans les frais de déplacement en moyens de transport public et/ou dans l'utilisation de la bicyclette des membres du personnel a lieu aux conditions et selon les modalités fixées par le décret du 17 juillet 2003.

### **Article 16**

Les périodes additionnelles octroyées sur base volontaire et mentionnées à l'article 3 de ce règlement de travail sont payées au barème adéquat et avec l'ancienneté du membre du personnel mais ne donnent pas lieu à un pécule de vacances, allocation de fin d'année et traitement différé.

### **Article 17**

Tous les membres du personnel enseignant, sont indemnisés pour l'utilisation à des fins professionnelles de leur outil informatique privé et de leur connexion internet privée, au titre de remboursement de frais propres à l'employeur. Cette indemnisation correspond à un montant forfaitaire annuel de 100 euros, liquidé avant le 31 décembre de chaque année civile au cours de laquelle le membre du personnel peut se prévaloir d'une ou plusieurs périodes de prestations constituant au total au moins 90 jours de prestations d'enseignement effectives au cours de l'année civile, à la date du 30 novembre incluse. Ce montant est liquidé directement aux membres du personnel par les services du Gouvernement.

## **DELEGATION DE POUVOIR**

### **Article 18**

Le Pouvoir Organisateur est chargé de la surveillance de l'établissement. Il peut déléguer tout ou partie de cette tâche à tout membre du personnel, et en particulier le contrôle des présences, la direction et le contrôle des études, le maintien de l'ordre et de la discipline dans l'établissement.

Les délégations données par le Pouvoir Organisateur, dans le cadre de l'alinéa précédent, ainsi que leur étendue sont portées à la connaissance des membres du personnel.

### **Article 19**

Lorsque les nécessités du service, notamment les contacts avec leur pouvoir organisateur, tiennent les directeurs éloignés de l'école, le Pouvoir organisateur désigne un titulaire ou un maître pour les remplacer.

En cas d'absence ou de mission extérieure, le directeur désigne la/les personne(s) chargée(s) d'assumer la responsabilité de l'établissement. Les coordonnées se trouvent en annexe 4.

## **DROITS ET DEVOIRS DES MEMBRES DU PERSONNEL**

### **Article 20**

**Les membres du personnel ont les droits et devoirs décrits au chapitre II du décret du 1<sup>er</sup> février 1993.**

Il est insisté sur l'interdiction de tout comportement discriminatoire, raciste ou à caractère xénophobe vis-à-vis de tout membre du personnel ou des élèves.

## **DOSSIER PROFESSIONNEL**

### **Article 21**

§ 1<sup>er</sup>. Le dossier professionnel des membres du personnel soumis au décret du 1<sup>er</sup> février 1993 et au décret du 2 juin 2006 comprend le dossier administratif et, le cas échéant, le dossier disciplinaire.

Toute pièce versée au dossier disciplinaire doit faire l'objet d'un visa préalable du membre du personnel intéressé.

L'obligation visée à l'alinéa précédent est réputée remplie dès lors que le pouvoir organisateur fait la preuve que la demande de visa a été adressée au membre du personnel.

Le membre du personnel dispose d'un délai de cinq jours ouvrables pour viser la pièce versée au dossier disciplinaire, à partir du moment où la demande de visa lui a été adressée par le pouvoir organisateur.

Toute procédure disciplinaire ne peut s'appuyer que sur des pièces appartenant au dossier disciplinaire.

Le dossier administratif contient exclusivement les documents relatifs aux statuts administratif et pécuniaire du membre du personnel. Ces documents proviennent d'une part de la relation entre le pouvoir organisateur et le pouvoir subsidiant, et d'autre part, de la relation entre le pouvoir organisateur et le membre du personnel.

Le Gouvernement approuve les modalités de constitution du dossier et d'accès à celui-ci fixées par la Commission paritaire centrale compétente.

Toutes les personnes chargées de tenir et de constituer les dossiers professionnels ainsi que toutes celles qui sont autorisées à les consulter, sont, par déontologie, tenues à la plus stricte confidentialité.

§ 2. Pour les membres du personnel soumis au décret du 12 mai 2004, le dossier professionnel comprend également le rapport sur la manière de servir.

## **PROCEDURE DISCIPLINAIRE**

### **Article 22**

Pour les membres du personnel soumis au décret du 1<sup>er</sup> février 1993 et au décret du 2 juin 2006, la procédure disciplinaire, la procédure de recours et les sanctions disciplinaires, sont déterminées par le décret du 1<sup>er</sup> février 1993.

## **FIN DE CONTRAT**

### **Article 23**

§ 1. Lorsque les membres du personnel soumis au décret du 1er février 1993 sont engagés à titre temporaire, le pouvoir organisateur et le membre du personnel peuvent mettre fin unilatéralement au contrat moyennant un préavis dans le respect des articles 71 *sexies et septies* du décret du 1er février 1993.

Lorsqu'il est mis fin au contrat par le Pouvoir Organisateur, le préavis à respecter est le suivant :

- 15 jours si le membre du personnel n'est pas engagé sur base d'une priorité *721 jours (groupe 1)* au sein du Pouvoir organisateur. Le préavis doit être *motivé*.
  
- 15 jours si le membre du personnel est engagé sur base d'une priorité *721 jours (groupe 1)* au sein du Pouvoir Organisateur et s'il occupe un *emploi temporairement vacant*, pour autant que la chambre de recours compétente ait préalablement donné un avis *motivé*.

- 3 mois si le membre du personnel est engagé sur base d'une priorité 721 jours (groupe 1) au sein du Pouvoir Organisateur et s'il occupe un emploi *définitivement* vacant, pour autant que la chambre de recours compétente ait préalablement donné un avis *motivé*.

Lorsqu'il est mis fin *unilatéralement* au contrat par le membre du personnel, le préavis à respecter par ce dernier est de 8 jours.

§ 2. Les membres du personnel soumis au décret du 1er février 1993 engagés à titre temporaire pourront être licenciés pour faute grave conformément à l'article 71 *octies* du décret par le Pouvoir Organisateur.

Sans préjudice du pouvoir d'appréciation des chambres de recours et des tribunaux, est considérée comme constituant une faute grave, toute faute qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre le membre du personnel et le Pouvoir organisateur.

§ 3. Les membres du personnel soumis au décret du 1er février 1993 engagés à titre définitif peuvent être licenciés pour faute grave moyennant le respect de la procédure disciplinaire prévue à l'article 74 du décret du 1er février 1993.

Sans préjudice du pouvoir d'appréciation des chambres de recours et des tribunaux, est considérée comme constituant une faute grave, toute faute qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre le membre du personnel et le Pouvoir organisateur.

§ 4. Pour les puériculteurs, ceux-ci sont recrutés et licenciés dans le respect des règles fixées dans le décret du 12 mai 2004 ou du 2 juin 2006 en fonction du statut dont relèvent les puériculteurs.

#### **Article 24**

Un contrat peut prendre fin par consentement mutuel des parties conformément à l'article 71 quinquies du décret du 1<sup>er</sup> février 1993 et de l'article 37 du décret du 12 mai 2004.

#### **Article 25**

Les contrats avec les membres du personnel engagés à titre définitif ou temporaire en application du décret du 1<sup>er</sup> février 1993 et du 2 juin 2006 prennent en outre fin, conformément aux articles 71 et 72 du décret du 1<sup>er</sup> février 1993, selon le cas.

Les contrats avec les membres du personnel engagés en application du décret du 12 mai 2004 prennent en outre fin conformément à l'article 38 du décret du 12 mai 2004.

### **BIEN-ETRE AU TRAVAIL**

<b>Protection contre les risques psychosociaux au travail dont le stress, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail</b>
--

#### **Article 26**

Tout comportement discriminatoire, raciste ou à caractère xénophobe vis-à-vis de tout membre de la communauté éducative est prohibé.

Le Pouvoir organisateur prend des mesures appropriées pour mettre fin aux dommages découlant des risques psychosociaux au travail, dont le stress, le burnout, les conflits et la violence ou le harcèlement moral ou sexuel au travail.

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

Le Pouvoir organisateur, les membres de la ligne hiérarchique et les membres du personnel sont tenus de s'abstenir de tout acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

## **I. Bases légales et définitions**

- La loi du 4 août 1996 relative au bien – être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail telle que modifiée e.a. par les lois du 28 février 2014 et du 28 mars 2014
- L'Arrêté royal du 10 avril 2014 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail

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

La violence au travail est définie comme toute situation de fait où un travailleur est menacé physiquement ou psychiquement lors de l'exécution du travail.

Le harcèlement sexuel au travail est défini comme tout comportement verbal, non verbal ou corporel, non désiré, à connotation sexuelle qui a pour objet ou pour effet<sup>3</sup> de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Le harcèlement moral au travail est, lui, défini comme un ensemble abusif de plusieurs conduites similaires ou différentes, interne ou externe à l'entreprise ou à l'institution, qui se produisent pendant un certain temps et qui ont pour objet ou pour effet<sup>4</sup> de porter atteinte à la personnalité, à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychique d'une personne dans le cadre de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux.

## **II. Mesures de prévention**

Chaque membre du personnel ou personne assimilée doit participer positivement à la politique de prévention et s'abstient de tout usage abusif des procédures. Les mesures sont adaptées à la taille et aux activités de l'établissement d'enseignement.

---

<sup>3</sup> Il ne faut donc pas nécessairement de volonté de porter atteinte, il suffit que cette atteinte soit l'effet des comportements mis en cause.

<sup>4</sup> Idem

Les mesures prises pour protéger les membres du personnel et les personnes assimilées contre les risques psychosociaux, et découlant de l'analyse des risques sont discutées en CPPT ou à défaut avec la délégation syndicale au sein du PO, et communiquées aux membres du personnel via mail – valves – courrier de la direction.<sup>5</sup>

### **III. Demande d'intervention psychosociale**

Le membre du personnel qui estime subir un dommage pour sa santé qu'il attribue à un stress élevé au travail, à un burnout, à une violence physique ou psychologique, à du harcèlement moral ou sexuel ou à des facteurs de risques psychosociaux peut s'adresser aux personnes suivantes pour obtenir un entretien, une écoute et toute autre intervention utile à convenir avec le travailleur :

- un membre de la ligne hiérarchique ou de la direction
- un représentant au comité PPT ou un délégué syndical

Si cette intervention ne permet pas d'obtenir le résultat souhaité ou si le membre du personnel ne souhaite pas faire appel aux structures sociales habituelles au sein du PO, il peut également s'adresser au conseiller en prévention aspects psychosociaux ou à la personne de confiance<sup>6</sup> désignée au sein de PO.

Les coordonnées<sup>7</sup> du conseiller en prévention psychosocial ou du service externe pour la prévention et la protection au travail pour lequel le conseiller en prévention réalise ses missions sont reprises en annexe 1.

Les coordonnées de la personne de confiance éventuellement désignée<sup>8</sup> sont reprises en annexe 1.

La procédure auprès de la personne de confiance ou du conseiller en prévention aspects psychosociaux (CPAP) se déroule comme suit :

#### Premier contact

Le membre du personnel qui s'adresse au conseiller en prévention psychosocial ou à la personne de confiance doit être entendu dans les 10 jours calendrier suivant le 1<sup>er</sup> contact. Lors de cet entretien, il reçoit les premières informations sur les différentes possibilités d'intervention décrites ci- dessous.

- Demande d'intervention psychosociale informelle

Le membre du personnel peut demander un règlement à l'amiable en sollicitant l'intervention de la personne de confiance ou du conseiller en prévention aspects psychosociaux. Cette intervention peut consister :

- en des entretiens comprenant l'accueil, l'écoute active et le conseil ;

---

<sup>5</sup> Biffer la mention inutile

<sup>6</sup> Le cas échéant, si une personne de confiance est désignée.

<sup>7</sup> A décider en CPPT

<sup>8</sup> A décider en CPPT

Et /ou - en une intervention auprès d'une autre personne de l'établissement, notamment auprès d'un membre de la ligne hiérarchique ;

Et/ou - au lancement d'une procédure de conciliation si les personnes concernées y consentent.

- Demande d'intervention psychosociale formelle

Si l'intervention psychosociale informelle n'a pas abouti à une solution, ou si le membre du personnel choisit de ne pas faire usage de l'intervention informelle, il peut introduire une demande d'intervention psychosociale formelle auprès du conseiller en prévention aspects psychosociaux.

#### A. Phase d'introduction de la demande d'intervention psychosociale formelle et d'acceptation ou de refus

Une fois qu'il a exprimé au conseiller en prévention sa volonté d'introduire une demande d'intervention psychosociale formelle, le membre du personnel doit obtenir un entretien individuel avec lui dans les dix jours calendrier suivant le jour d'introduction de la demande. Le membre du personnel reçoit ensuite une copie du document attestant que l'entretien a eu lieu.

#### **Introduction d'une demande d'intervention psychosociale formelle**

Le membre du personnel peut introduire sa demande d'intervention psychosociale formelle au plus tôt lors de son entretien individuel avec le conseiller en prévention à l'aide d'un document daté et signé par celui-ci. Le membre du personnel doit inclure dans ce document la description de la situation de travail problématique et la demande faite au Pouvoir organisateur de prendre des mesures appropriées.

Si la demande d'intervention psychosociale formelle porte sur des faits de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail, le travailleur y indique également les informations suivantes :

- une description détaillée des faits ;
- le moment et l'endroit où chacun des faits s'est déroulé ;
- l'identité de la personne mise en cause ;
- la demande à l'employeur de prendre des mesures appropriées pour mettre fin aux faits.

Le membre du personnel envoie sa demande :

- obligatoirement par courrier recommandé ou la remet en mains propres au conseiller en prévention aspects psychosociaux si la demande d'intervention psychosociale formelle porte sur des faits de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail.
- au choix, par courrier simple, par lettre recommandée ou par remise en main propres dans les autres situations.

Lorsque le conseiller en prévention ou le service de prévention reçoit le courrier en mains propres ou par courrier simple, il remet au membre du personnel une copie signée de la demande d'intervention formelle. Cette copie a valeur d'accusé de réception.<sup>9</sup>

### **Acceptation ou refus d'une demande d'intervention psychosociale formelle**

Dans un délai de 10 jours à compter de la réception de la demande d'intervention psychosociale formelle, le conseiller en prévention aspects psychosociaux accepte ou refuse la demande d'intervention psychosociale formelle du membre du personnel.

Le conseiller en prévention aspects psychosociaux refuse la demande si la situation décrite par le membre du personnel dans sa demande ne comporte manifestement aucun risque psychosocial au travail.

Dans ce même délai, il informe le membre du personnel de sa décision d'accepter ou de refuser sa demande.

Si, à l'expiration de ce délai de 10 jours, le membre du personnel n'est pas informé de la décision d'accepter ou de refuser la demande d'intervention psychosociale formelle, il peut considérer que sa demande est acceptée.

### **B. Phase d'examen, avis et mesures relatives à la demande d'intervention psychosociale formelle**

Dès que le conseiller en prévention aspects psychosociaux a accepté la demande d'intervention psychosociale formelle, il évalue si la demande a trait à des risques individuels, ou si les risques ont un impact sur plusieurs membres du personnel. La procédure diffère en fonction du caractère principalement individuel ou collectif de la demande.

#### **Examen, avis et mesures relatives à la demande d'intervention psychosociale à caractère principalement individuel**

##### Pour les demandes formelles en général :

**Examen** de la demande d'intervention psychosociale formelle à caractère individuelle : Lorsque la demande du membre du personnel concerne une situation présentant principalement des risques à caractère individuel, le CPAP en informe le Pouvoir organisateur par écrit et lui transmet l'identité du demandeur. Il examine en toute impartialité la situation de travail spécifique.

**Avis** concernant la demande d'intervention psychosociale formelle à caractère individuel : Après examen de la situation, le CPAP formule un avis qu'il rédige et transmet selon les règles et dans le délai fixés par la réglementation.

Le CPAP informe par écrit, dans les meilleurs délais :

- le demandeur et l'autre personne éventuellement directement impliquée
- de la date à laquelle il a remis son avis au Pouvoir organisateur
- des propositions de mesures de prévention collectives et individuelles pour la situation spécifique

#### **Mesures relatives à la demande d'intervention psychosociale formelle à caractère individuel :**

Le Pouvoir organisateur prend des mesures : Si le Pouvoir organisateur envisage de prendre des mesures individuelles à l'égard du membre du personnel, il en avertit par écrit préalablement ce

---

<sup>9</sup> La CP recommande l'utilisation du recommandé ou de la transmission en main propre contre accusé de réception

membre du personnel dans le mois de la réception de l'avis. Si ces mesures modifient les conditions de travail du membre du personnel, il transmet au membre du personnel une copie de l'avis du CPAP et il entend le membre du personnel qui peut se faire assister par une personne de son choix lors de cet entretien. Au plus tard deux mois après la réception de l'avis du CPAP, le Pouvoir organisateur communique par écrit sa décision motivée quant aux suites qu'il donne à la demande. Il la communique au CPAP, au demandeur et à l'autre personne éventuellement directement impliquée et au conseiller interne pour la Prévention et la Protection au travail (lorsque le CPAP fait partie d'un service externe). Dans les meilleurs délais, le Pouvoir organisateur met en œuvre les mesures qu'il a décidé de prendre.

Le Pouvoir organisateur ne prend pas de mesures : Si le Pouvoir organisateur n'a donné aucune suite à la demande du conseiller en prévention aspects psychosociaux de prendre des mesures conservatoires, le conseiller en prévention s'adresse au fonctionnaire de la Direction générale Contrôle du Bien-être au travail. Il est également fait appel à ce fonctionnaire lorsque le Pouvoir organisateur, après avoir reçu l'avis du conseiller en prévention, n'a pris aucune mesure et que le conseiller en prévention constate que le membre du personnel encourt un danger grave et immédiat, ou lorsque l'accusé est le Pouvoir organisateur lui-même ou fait partie du personnel dirigeant.

Pour les demandes formelles ayant trait à des faits de risques psycho-sociaux ayant trait à des faits de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail

**Examen** de la demande d'intervention psychosociale formelle :

À partir du moment où la demande d'intervention formelle pour des faits présumés de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail est acceptée, le membre du personnel bénéficie d'une protection juridique particulière. Le conseiller en prévention informe le Pouvoir organisateur de l'identité du demandeur et du fait qu'il bénéficie de la protection contre le licenciement et contre toute mesure préjudiciable. Cette protection prend cours à partir de la date de réception de la demande.

En outre, le conseiller en prévention communique également à la personne mise en cause les faits qui lui sont reprochés dans les plus brefs délais.

Le conseiller en prévention examine la demande en toute impartialité. Si cette demande est accompagnée de déclarations de témoins directs, le conseiller en prévention communique au Pouvoir organisateur leur identité et l'informe du fait que ces derniers bénéficient d'une protection contre le licenciement et autres mesures préjudiciables.

Si la gravité des faits le requiert, le conseiller en prévention fait à l'employeur des propositions de mesures conservatoires avant de rendre son avis.

Si le Pouvoir organisateur ne prend pas de mesures conservatoires ou si celles-ci ne sont manifestement pas appropriées, le CPAP est obligé d'interpeller l'inspection.

**Avis** relatif à la demande :

Le contenu de l'avis, le délai pour le transmettre au Pouvoir organisateur et l'information à fournir au plaignant et à la personne mise en cause respectent les mêmes règles que celles qui s'appliquent ci-dessus. Lorsque la demande d'intervention formelle porte sur des faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail et que le demandeur ou la personne mise en cause envisagent d'introduire une action en justice, le Pouvoir organisateur leur transmet à leur demande une copie de l'avis du CPAP.

Cette obligation du CPAP n'empêche pas le travailleur de faire lui-même appel à l'inspection.

Le membre du personnel peut à tout moment introduire une action en justice auprès du tribunal du travail ou devant les instances judiciaires compétentes.

**Mesures** relatives à la demande formelle :

Le Pouvoir organisateur prend des mesures :

Les règles qui s'appliquent aux décisions à prendre par le Pouvoir organisateur et à leur communication aux personnes impliquées sont les mêmes que ci – dessus.

Le Pouvoir organisateur ne prend pas des mesures :

Les règles qui s'appliquent aux décisions à prendre par le Pouvoir organisateur et à leur communication aux personnes impliquées sont les mêmes que ci – dessus. Cependant, le Conseiller en prévention aspects psychosociaux est obligé de saisir l'inspection s'il constate que le Pouvoir organisateur n'a pas pris de mesures (appropriées) et que :

- soit il existe un danger grave et immédiat pour le membre du personnel,
- soit la personne mise en cause est le Pouvoir organisateur ou fait partie du personnel de direction.

#### **Examen, avis et mesures relatives à la demande d'intervention psychosociale à caractère principalement collectif**

**Examen** de la demande d'intervention psychosociale formelle à caractère principalement collectif :

La procédure d'introduction, les délais et l'analyse de la plainte suivent les mêmes règles que dans le cas d'une demande d'intervention formelle à caractère individuel.

Le conseiller en prévention aspects psychosociaux informe par écrit le Pouvoir organisateur qu'une demande d'intervention psychosociale a été introduite et acceptée et que cette demande présente un caractère principalement collectif.

L'identité du demandeur n'est dans ce cas, pas communiquée au Pouvoir organisateur.

La notification doit également indiquer la date à laquelle le Pouvoir organisateur doit rendre sa décision quant aux suites qu'il donne à la demande.

**Avis** concernant la demande d'intervention psychosociale formelle à caractère principalement collectif :

Si des mesures conservatoires visant à éviter au demandeur de subir une atteinte grave à sa santé s'imposent, le conseiller en prévention propose des mesures au Pouvoir organisateur dans un délai de trois mois à compter de la notification du Pouvoir organisateur.

**Mesures** relatives à la demande d'intervention psychosociale formelle à caractère principalement collectif :

Le Pouvoir organisateur prend des mesures.

Le Pouvoir organisateur prend une décision relative aux suites qu'il donnera à la demande, le cas échéant, après avoir effectué une analyse des risques spécifique. Il consulte le comité PPT (à défaut, la délégation syndicale) sur le traitement de la demande et les mesures à prendre.

Le Pouvoir organisateur décide des suites qu'il va donner à la demande dans un délai de 3 mois maximum après qu'il ait été mis au courant de l'introduction de la demande. Lorsqu'il réalise une analyse des risques en respectant les exigences légales, ce délai peut être prolongé jusqu'à 6 mois maximum.

Le Pouvoir organisateur qui réalise une analyse des risques spécifiques en vue de prendre des mesures de prévention à la suite de la demande d'intervention psychosociale le fait conformément aux dispositions de l'article 6 de l'arrêté royal du 10 avril 2014.

S'il existe au sein du Pouvoir organisateur, un Comité ou une délégation syndicale, le Pouvoir organisateur les informe de la demande d'intervention psychosociale à caractère principalement collectif et de l'éventuelle analyse des risques mise en œuvre à la suite de cette demande. Le comité ou la délégation syndicale conseille le Pouvoir organisateur quant à l'approche de la demande et quant aux suites qu'il peut donner à la demande.

Dans un délai de trois mois (six mois si le Pouvoir organisateur a réalisé une analyse des risques), il remet sa décision motivée par écrit au conseiller en prévention et, le cas échéant, au comité ou à la délégation syndicale. Il applique sans délai la décision qu'il a communiquée.

Le membre du personnel est informé de la décision du Pouvoir organisateur par le CPAP.

Si le Pouvoir organisateur décide de ne pas prendre de mesures ou omet de prendre une décision dans les délais, ou si le membre du personnel considère que les mesures du Pouvoir organisateur ne sont pas appropriées à sa situation individuelle, et que le Pouvoir organisateur n'a en outre réalisé aucune analyse des risques, ou si cette analyse n'a pas été réalisée en association avec le conseiller en prévention aspects psychosociaux, ce dernier procède à un examen de la demande formelle à caractère principalement individuel visée plus haut conformément aux dispositions des articles 25 à 32 de l'arrêté royal du 10 avril 2014, le membre du personnel peut demander par écrit au conseiller en prévention de traiter sa demande comme une demande à caractère principalement individuel (voir ci-dessous), à la condition que le CPAP ne soit pas intervenu lors de l'analyse des risques de la situation.

Dans un délai de 3 mois maximum à compter de la notification au Pouvoir organisateur, le conseiller en prévention évalue s'il doit faire des propositions de mesures conservatoires au Pouvoir organisateur en vue d'éviter au demandeur de subir une atteinte grave à sa santé.

Les membres du personnel en contact avec le public peuvent, s'ils déclarent être victimes d'un acte de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail, déposer une déclaration auprès du Pouvoir organisateur.

Le Pouvoir organisateur est tenu de consigner systématiquement, dans un registre, la déclaration du membre du personnel concernant les faits de violence au travail. Le Pouvoir organisateur veille à ce que la déclaration soit transmise au conseiller en prévention habilité.

#### **IV. Registre des faits de tiers**

Tout membre du personnel qui estime être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail du fait d'une personne non membre du personnel mais qui se trouve sur le lieu de travail peut en faire la déclaration dans le **registre de faits de tiers qui est tenu par .....**

Ce registre est tenu par la personne de confiance ou par le conseiller en prévention chargé de la direction du service interne pour la prévention et la protection au travail.

Dans sa déclaration, le membre du personnel décrit les faits de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail causé par la personne extérieure. S'il le souhaite, le membre du personnel y indique son identité, mais il n'y est pas obligé.

Attention, cette déclaration n'équivaut pas au dépôt d'une demande d'intervention psychosociale pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail. Elle sert uniquement à améliorer la prévention de ces faits dans l'établissement.

#### **V. Traitement discret d'une plainte**

Lorsque le Pouvoir organisateur, le conseiller en prévention et/ou la personne de confiance sont informés des risques psychosociaux, y compris les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail, ils s'engagent à observer une discrétion absolue quant à la victime, les faits, et les circonstances dans lesquelles les faits se sont produits, à moins que la législation donne la possibilité de dévoiler l'information sous certaines conditions déterminées.

#### **VI. Modalités pratiques pour la consultation de la personne de confiance et du conseiller en prévention**

Le membre du personnel a la possibilité de contacter la personne de confiance ou le conseiller en prévention aspects psychosociaux pendant ses heures de travail pour prendre rendez-vous pour une consultation.

Cette consultation doit pouvoir être organisée :

- pendant les heures de travail, à un moment convenu entre le Pouvoir organisateur et le membre du personnel dans le délai fixé par la réglementation (au plus tard 10 jours calendrier après le premier contact avec la personne de confiance ou le CPAP) ;
- dans un endroit prévu à cet effet sur le lieu de travail normal.

Le membre du personnel et le CPAP ou la personne de confiance peuvent également convenir de se rencontrer durant le temps de travail, mais en dehors du lieu de travail habituel. Cette consultation se déroulera dans un endroit répondant aux conditions prévues dans l'accord entre le service de prévention et le Pouvoir organisateur. Dans ce cas, les frais de déplacement sont à charge du Pouvoir organisateur et la durée du déplacement et le temps consacré à la consultation sont assimilés à du temps de travail rémunéré. Le service de prévention atteste du temps de présence du membre du personnel à la consultation.

Le membre du personnel conserve pendant les douze mois qui suivent la consultation la possibilité d'obtenir du Pouvoir organisateur, sur présentation de l'attestation du service de prévention, l'assimilation du temps de la consultation à du temps de travail effectif et le remboursement des frais de déplacement liés à ces consultations.

#### **VII. Soutien psychologique**

Le Pouvoir organisateur veille à ce que les membres du personnel et les personnes y assimilées victimes d'un acte de violence de harcèlement moral ou sexuel au travail reçoivent un soutien psychologique adapté de services ou d'institutions spécialisées.

Le membre du personnel concerné peut recevoir un soutien psychologique adapté auprès des services ou institutions spécialisées suivants : .....<sup>10</sup>.

### **VIII. Sanctions**

Toute personne coupable de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail et toute personne ayant fait un usage illicite de l'intervention psychosociale peut – dans le respect des procédures disciplinaires - être sanctionnée par les sanctions prévues dans le présent règlement de travail.

### **IX. Procédures externes**

Le membre du personnel qui estime subir un dommage psychique, qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, découlant de risques psychosociaux au travail, notamment la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail, peut s'adresser à l'inspection du contrôle du bien-être au travail, à l'auditorat du travail et/ou au tribunal du travail.

### **X. Remise au travail et accompagnement des membres du personnel qui ont déclaré avoir été l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail**

Le Pouvoir organisateur informe tous les membres du personnel de leur droit à bénéficier d'une visite de pré-reprise du travail en cas d'incapacité de travail, en vue d'un aménagement éventuel de leur poste ou de leurs conditions de travail de manière à réduire les contraintes liées à ce poste, dès la reprise du travail.

Le membre du personnel peut demander directement une visite de pré-reprise du travail au conseiller en prévention-médecin du travail (dont les coordonnées figurent à l'annexe 1 du présent règlement). Si le membre du personnel y consent, le conseiller en prévention-médecin du travail peut se concerter avec le médecin traitant et/ou le médecin conseil.

Le conseiller en prévention-médecin du travail n'avertit le Pouvoir organisateur de cette demande de visite de pré-reprise que si le membre du personnel marque son accord.

Le Pouvoir organisateur assume les frais de déplacement du travailleur pour la visite de pré-reprise du travail.

### **Article 27**

Sans préjudice de tout dommage et intérêt ou d'une action pénale, toute violation par le membre du personnel de ses obligations peut conduire le Pouvoir organisateur à prendre à son égard des sanctions spécifiques, telle que prévue dans ce texte.

### **ASSURANCES**

#### **Article 28**

Le Pouvoir Organisateur souscrit une police d'assurances pour couvrir, aux conditions habituelles d'une telle police, la responsabilité civile professionnelle de chaque membre du personnel dans le cadre des

---

<sup>10</sup>À compléter localement : exemples ; Centres de Santé Mentale, Services de la CFWB, SEPP...

activités scolaires, et de toute activité organisée sous la responsabilité du Pouvoir Organisateur et avec l'accord de la direction, sur base des articles 1382 à 1386 du Code Civil.

A sa demande, tout membre du personnel recevra copie de la dite police d'assurance dont les coordonnées se trouvent en annexe 2.

## **AUTRES DISPOSITIONS**

### **Utilisation des moyens de communication électronique**

#### **Article 29**

L'établissement met à la disposition des membres du personnel les outils suivants (à adapter en fonction de la réalité locale)

- *un ordinateur (de bureau ou portable)*
- *une connexion internet*
- *l'accès à un serveur de communications électroniques (e-mail et news)*

*Ci-après dénommés « moyens de communication électronique ».*

Ces moyens de communications électroniques sont mis à disposition des membres du personnel dans le cadre et à destination de l'exécution de leur contrat de travail.

En conséquence, ces moyens de communications électroniques sont, en principe et par priorité, destinés à un usage professionnel.

Par dérogation, et pour autant qu'il ne porte pas atteinte au bon fonctionnement du réseau informatique et du poste de travail, l'usage à titre privé des moyens de communications électroniques est autorisé sur le temps de midi et en dehors des heures de travail. L'utilisation du courrier électronique à des fins privées est autorisée dans les limites des principes de bonne foi.

Sont notamment interdits :

1. La consultation, au moyen du matériel mis à disposition par l'établissement de sites à caractère pédophile ou l'abonnement à un news-groupe relatif à ce sujet ;
2. La consultation, sur le lieu du travail, de site à caractère érotique ou pornographique ou de sites incitant à la discrimination, à la ségrégation, à la haine ou à la violence à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leur membre en raison de la race, de la couleur, de l'ascendance, de la religion ou du choix philosophique, de l'origine nationale ou ethnique de ceux-ci ou l'abonnement à un news-groupe relatif à un des sujets susvisés. Est de même interdite la consultation sur le lieu de travail de tous autres sites susceptibles de porter atteinte à l'image de l'établissement ;
3. L'utilisation des moyens de communication dans un but de harcèlement moral ou sexuel ;
4. La transmission à des tiers non autorisés, internes ou externes de données à caractère confidentiel ;
5. L'utilisation de logiciels visant à masquer l'identité de l'utilisateur ou à contourner les sécurités mises en place ;
6. L'installation ou le téléchargement sur le matériel dont l'établissement est propriétaire de logiciels pirates. Le travailleur qui contrevient à cette disposition assumera seul les éventuelles conséquences ;
7. L'utilisation de logiciels de courrier électronique de type « incredimail »,... ;