

# La Question du Mois

n° 285 - janvier 2010

La question du mois est une information juridique destinée aux employeurs affiliés au Secrétariat social de l'UCM.

Il livre chaque mois, sous forme de questions/réponses, des informations pratiques qui éclairent certains aspects particuliers du droit social.

## SOMMAIRE

- Le règlement de travail
- Retenues sur salaire : adaptation des montants au 1er janvier 2010



Secrétariat social

www.ucm.be

**LA QUESTION** *J'ai l'intention d'engager mon premier apprenti dès le mois prochain.*

*Actuellement, je n'occupe pas de personnel.*

*Ai-je l'obligation d'instaurer un règlement de travail ? Quelles mentions devra-t-il contenir ?*

## NOTRE RÉPONSE

Le règlement de travail est le document qui définit les conditions dans lesquelles le travail doit s'exécuter.

L'employeur est tenu d'établir un règlement de travail dès qu'il engage pour la première fois un travailleur.

La notion de "travailleur" est très large.

Ainsi, il importe peu que celui-ci soit occupé à temps plein ou à temps partiel, qu'il soit ouvrier ou employé, représentant de commerce, travailleur à domicile, étudiant, apprenti ou stagiaire.

Cette règle rencontre néanmoins quelques exceptions. Par exemple, le règlement de travail ne s'applique pas aux personnes liées par un contrat de travail domestique.

## Procédure

C'est le conseil d'entreprise qui établit le règlement de travail.

Dans les entreprises sans conseil d'entreprise, le règlement de travail sera établi directement par l'employeur.

Tout projet de règlement ou de modification à un règlement existant doit être porté à la connaissance des travailleurs par voie d'affichage dans un endroit apparent et accessible.

Les travailleurs ont la possibilité de consigner leurs éventuelles remarques sur le projet de règlement de travail ou la modification proposée dans un registre d'observation mis à leur disposition pendant un délai de 15 jours à partir de l'affichage.

A l'expiration du délai de 15 jours, l'employeur enverra le registre au Contrôle des Lois Sociales.

Si le Contrôleur des Lois Sociales n'a aucune observation à formuler, le règlement entrera en vigueur le 15e jour suivant le jour de l'affichage.

Si des observations ont été formulées, le contrôleur dispose de 4 jours pour les faire connaître à l'employeur. Ce dernier devra afficher ces observations et le contrôleur disposera de 30 jours pour concilier les points de vue.

Dans certains cas, l'employeur peut déroger à la procédure décrite ci-dessus et notamment lorsqu'il souhaite modifier, de façon temporaire, les horaires de travail et/ou les intervalles de repos.

Dans ce cas, l'employeur sera tenu de porter la modification de régime à la connaissance des travailleurs intéressés, 24 heures d'avance au moins, par un avis affiché dans les locaux de l'établissement.

Cet avis indique également la date de l'entrée en vigueur de la modification.

## Publicité du règlement de travail

Un avis indiquant l'endroit où le règlement de travail peut être consulté doit être affiché en permanence dans les locaux de l'entreprise, dans un endroit apparent et accessible.

L'employeur tient également en chacun des lieux où il occupe des travailleurs une copie du règlement de travail.

L'employeur doit, en outre, remettre une copie du règlement à chaque travailleur et en transmettre une copie au Contrôle des Lois Sociales.

## ... Mentions obligatoires

Le règlement de travail doit obligatoirement contenir certaines mentions et notamment : les différents horaires de travail dans l'entreprise (temps plein et temps partiel), les intervalles de repos, le mode, l'époque et le lieu du paiement de la rémunération, l'endroit où, en cas d'accident, peuvent être donnés les premiers soins et où se trouve la boîte de secours ...

Ces mentions obligatoires ne doivent cependant apparaître que si elles sont nécessaires à l'organisation de l'entreprise.

Il est donc inutile, par exemple, de prévoir des procédures relatives au travail en équipe si l'entreprise n'est pas organisée de cette manière.

## Mentions facultatives

En dehors des mentions obligatoires et dans le respect des autres textes légaux, l'employeur conserve la possibilité d'insérer un ensemble de règles "déontologiques" propres à son entreprise.

C'est le cas lorsque l'employeur est amené à prendre certaines précautions en matière de secret professionnel.

L'employeur peut également préciser les procédures à suivre lorsque le travailleur arrive en retard ou prévoir l'obligation pour le travailleur de transmettre son certificat médical

dans un certain délai en cas d'incapacité de travail.

Enfin, en raison de l'activité de certaines entreprises, on peut prévoir la rédaction de clauses spécifiques relatives au contrôle des communications électroniques, à la vidéosurveillance, à l'usage d'Internet ou à la fouille des travailleurs.

## À qui s'applique le règlement de travail ?

L'employeur et les travailleurs sont liés par les dispositions que le règlement de travail contient et sont tenus de les respecter.

Cependant, l'employeur et les travailleurs peuvent y déroger individuellement et par écrit. Tel est le cas lorsque les parties insèrent certaines clauses particulières dans le contrat de travail.

### Les secrétariats sociaux UCM sont à votre disposition

Arlon	063 / 22 06 07
Braine-l'Alleud	02 / 386 01 10
Bruxelles 1000	02 / 743 83 90
Bruxelles 1200	02 / 775 03 82
Charleroi	071 / 48 84 00
Ciney	083 / 21 50 04
Comines	056 / 55 72 98
Dinant	082 / 22 22 26
Eupen	087 / 55 34 19
Huy	085 / 21 36 05
La Louvière	064 / 21 35 06
Libramont	061 / 23 07 20
Liège	04 / 221 64 00
Louvain-L-N	010 / 48 99 60
Marche	084 / 31 40 16
Mons	065 / 38 38 11
Mouscron	056 / 85 60 60
Namur ville	081 / 32 06 47
Namur Wierde	081 / 32 06 11
Nivelles	067 / 89 32 30
Philippeville	071 / 66 04 30
Saint-Vith	080 / 28 00 11
Tournai	069 / 34 36 40
Verviers	087 / 22 11 55
Waremme	019 / 32 29 42

## LA QUESTION

*La rémunération de mon travailleur fait l'objet de retenues au profit d'un organisme financier. Dois-je toujours opérer ces retenues selon le même calcul qu'en 2009 ?*

## NOTRE RÉPONSE

Les montants insaisissables sont fixés par le Code Judiciaire (article 1409) et sont adaptés chaque année au 1er janvier.

Les montants ont donc été indexés en ce début d'année. Le tableau ci-après résume la situation au 1er janvier 2010.

Rémunération mensuelle nette	Partie cessible ou saisissable
Jusqu'à 978 EUR	Aucune retenue
De 978,01 à 1050 EUR	Retenue de 20% de la somme comprise entre ces 2 montants (soit un maximum de 14,40 EUR)
De 1050,01 à 1159 EUR	Retenue de 30% de la somme comprise entre ces 2 montants (soit un maximum de 32,70 EUR)
De 1159,01 à 1268 EUR	Retenue de 40% de la somme comprise entre ces 2 montants (soit un maximum de 43,60 EUR)
Au-delà de 1268 EUR	Retenue illimitée.

### Remarques importantes :

- La majoration des montants cessibles / saisissables passe à 60 EUR par enfant à charge.
- Le tableau ci-dessus concerne uniquement les revenus du travail. Les revenus

d'autres activités font l'objet de règles différentes – nous consulter.

- Les limites indiquées ne sont pas applicables aux saisies qui résultent d'actions en paiement de pensions alimentaires.
- Les montants retenus doivent figurer sur la fiche de paie du travailleur.