

## CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 22 DU 26 JUIN 1975

### CONCERNANT L'ACCUEIL ET L'ADAPTATION DES

### TRAVAILLEURS DANS L'ENTREPRISE

-----

Vu la loi du 20 juillet 1961 complétant l'article 11 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail et l'article 5 des lois coordonnées relatives au contrat d'emploi et donnant à l'employeur l'obligation de consacrer l'attention et les soins nécessaires à l'accueil des travailleurs et en particulier, des jeunes travailleurs ;

Vu les résolutions de la Conférence nationale de l'emploi de 1973 qui recommande que les commissions paritaires, les organes paritaires fonctionnant au sein des entreprises et, le cas échéant, les employeurs, en collaboration avec la délégation syndicale, veillent à la mise au point et à l'application effective des dispositions régissant l'accueil et l'adaptation du jeune travailleur et à la promotion de ces objectifs ;

Considérant que l'accueil est l'expression de l'intérêt que l'employeur, les travailleurs et leurs représentants, manifestent pour la personne de l'embauché et de leur compréhension des problèmes particuliers qui se posent dès l'insertion dans un nouveau milieu de travail et plus spécialement pour les jeunes débutant dans la vie professionnelle ;

Considérant que l'accueil a pour but de permettre au nouvel embauché de se familiariser avec l'entreprise, sa réalité sociale et son fonctionnement général, les conditions habituelles de travail, de lui permettre de comprendre la signification de son travail personnel dans l'ensemble des activités de l'entreprise ;

Considérant que, dès l'accueil, la formation et le perfectionnement professionnels, plus particulièrement des jeunes, doivent retenir toute l'attention de la direction ;

Considérant que pour être efficace, l'organisation de l'accueil doit être adaptée à la position qu'occupera le travailleur dans l'entreprise ;

Considérant qu'un bon accueil postule que chaque partie soit en mesure de jouer son rôle dans son propre cadre et dans le respect des rapports organisés entre elles, cela impliquant que les représentants des travailleurs aient la possibilité de répondre aux besoins d'accueil et d'adaptation du travailleur ;

Considérant que le problème de l'accueil des travailleurs et des jeunes travailleurs en particulier, se pose dans toutes les entreprises, quelle qu'en soit la dimension ou l'activité et que dès lors, il y a lieu de définir des dispositions générales concernant l'organisation de l'accueil et de l'adaptation des travailleurs ;

Considérant qu'il appartient de laisser aux commissions paritaires le soin de préciser les modalités d'application compte tenu de la dimension de l'entreprise en matière de détermination de la durée de la période de l'accueil et du contenu des informations à fournir aux travailleurs, mais qu'à défaut de décision prise au niveau de la commission paritaire compétente, il y a lieu de prévoir des dispositions supplétives ;

Considérant cependant que le problème de l'accueil et de l'adaptation des nouveaux travailleurs se pose différemment dans les petites et moyennes entreprises étant donné que les relations entre travailleurs et chefs d'entreprise peuvent être plus directes et plus personnelles; que dès lors il y a lieu d'assouplir les modalités d'application en tenant compte de la dimension et de la structure de l'entreprise et de prévoir des dispositions supplétives particulières pour les entreprises occupant moins de 20 travailleurs ;

Les organisations interprofessionnelles de chefs d'entreprise et de travailleurs suivantes ...  
ont conclu, le 26 juin 1975, au sein du Conseil national du Travail, la convention collective suivante.

## CHAMP D'APPLICATION

### Article 1er

La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs occupés en vertu d'un contrat de travail, d'un contrat d'emploi ou d'un contrat d'apprentissage ainsi qu'à leurs employeurs.

### Commentaire

La convention vise tous les travailleurs occupés dans les diverses branches d'activité de l'ensemble du pays qui sont liés par un contrat de travail, par un contrat d'emploi ou par un contrat d'apprentissage.

Elle ne fait pas de distinction entre les travailleurs selon l'âge.

## PREMIERE PARTIE - DISPOSITIONS GENERALES

### I. Principes

#### Article 2

L'employeur organise l'accueil et l'adaptation dans l'entreprise des travailleurs nouvellement engagés.

Les moyens à mettre en oeuvre pour favoriser l'accueil dans l'entreprise seront établis compte tenu de la dimension, de la structure et des particularités propres à chaque entreprise ainsi que de la position qu'occupe le travailleur dans l'entreprise.

#### Article 3

Sans préjudice des dispositions de l'article 5 de la présente convention, l'employeur assure lui-même ou charge une personne ou un service compétents de coordonner les différents aspects de l'accueil et de l'adaptation dans l'entreprise.

### Commentaire

Une personne ou service qualifiés sont chargés de coordonner les différents aspects de l'accueil des nouveaux embauchés.

La détermination de la personne ou du service compétents dépend de la dimension et de la structure de l'entreprise : dans les petites entreprises, cet accueil sera souvent assuré par le chef d'entreprise lui-même; il peut charger un de ses préposés de cette tâche; par contre, dans les entreprises plus importantes, il importe qu'un service ou des personnes qualifiés soient spécialement chargés de coordonner les actions dans ce domaine.

## II. Rôle du conseil d'entreprise et de la délégation syndicale

### Article 4

En application des points 8 et 9 de la convention collective de travail du 9 mars 1972 relative aux conseils d'entreprise, le conseil d'entreprise, là où il existe, est informé et consulté préalablement au sujet des mesures envisagées et des moyens à mettre en oeuvre pour l'organisation de l'accueil et peut donner son avis quant à leur application.

La délégation syndicale est compétente en matière d'accueil conformément aux articles 11 et 14 de la convention collective de travail du 24 mai 1971 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises.

### Commentaire

La présente convention ne traite pas du rôle des comités de sécurité et d'hygiène étant donné que l'article 837 du Règlement général pour la protection du travail donne à ces comités la mission d'élaborer et de mettre en oeuvre, dans leur domaine propre, les moyens de propagande et mesures concernant l'accueil des travailleurs.

La participation active des délégués représentant les jeunes travailleurs au conseil d'entreprise et au comité de sécurité doit être favorisée lorsqu'il s'agit de l'accueil de jeunes travailleurs.

### Article 5

Les dispositions qui précèdent ne portent en rien préjudice aux missions de la délégation syndicale là où elle existe, telles qu'elles résultent de la convention collective de travail du 24 mai 1971 précitée

### Commentaire

En application de l'article 2 de la convention collective du 24 mai 1971, la délégation syndicale exerce son propre rôle en ce qui concerne les aspects purement syndicaux de l'accueil du nouvel embauché et son adaptation sociale dans son groupe de travail

Il faut en outre souligner que la délégation syndicale n'a aucune responsabilité dans les aspects de l'accueil qui incombent, selon la convention, à l'employeur.

## III. Mise en oeuvre

### Article 6

La période d'accueil débute au moment de l'embauchage et peut se poursuivre pendant un certain délai à compter du jour de l'entrée en service du travailleur.

Il appartient aux commissions paritaires de préciser selon les modalités propres aux différents secteurs d'activité, la durée de la période d'accueil compte tenu de la dimension de l'entreprise.

### Commentaire

La période d'accueil commence dès les premiers contacts entre l'employeur et les nouveaux travailleurs; cela signifie que les termes "au moment de l'embauchage" doivent être interprétés d'une manière large et visent aussi bien le moment de la conclusion du contrat que la période se situant avant celui-ci

Il s'ensuit que surtout dans les grandes entreprises, certaines données pourraient être fournies dans la phase préparatoire à la conclusion du contrat et notamment des renseignements concernant les critères d'embauchage, les épreuves et autres moyens de sélection y compris les possibilités éventuelles de contrôle et de recours lorsqu'elles existent dans l'entreprise.

Dans les petites entreprises, la situation est différente étant donné les relations plus directes entre le chef d'entreprise et ses travailleurs.

#### Article 7

Pendant la période d'accueil, les travailleurs doivent recevoir toutes les informations qui leur seraient nécessaires et en particulier, celles qui pourraient favoriser leur intégration, leur adaptation et leur épanouissement dans l'entreprise.

Ils reçoivent des informations concernant leurs conditions de travail, l'activité et la structure de leur entreprise, leur rôle dans le cadre de l'entreprise et les relations collectives organisées au niveau de l'entreprise et de sa branche d'activité.

Ces informations sont données par écrit sauf lorsque l'écrit ne s'impose pas en raison de la nature et de la structure de l'entreprise et de la position qu'occupe le travailleur dans l'entreprise.

Les travailleurs ont en outre le droit de demander auprès des personnes ou services compétents des renseignements complémentaires lorsque ceux-ci s'avèrent nécessaires.

Il appartient aux commissions paritaires de déterminer le contenu des informations à donner selon les modalités propres aux différents secteurs d'activité compte tenu de la dimension de l'entreprise.

#### Commentaire

Il y a lieu de rappeler que certaines de ces informations figureront déjà au règlement de travail de l'entreprise; dès lors, elles ne devront pas être reprises dans le document écrit.

Les méthodes de l'accueil des travailleurs devront varier d'une entreprise à l'autre principalement en raison de leur importance, de leur structure et de la proximité du travailleur des personnes investies des fonctions de direction.

Les renseignements complémentaires prévus à l'alinéa 4 peuvent être demandés par les nouveaux travailleurs, non seulement pendant la période d'accueil mais également après cette période, afin d'assurer une certaine continuité dans leur adaptation.

#### Article 8

Les informations visées à l'article 7 sont données progressivement aux nouveaux travailleurs soit au moment de l'embauchage, soit le premier jour, soit pendant toute la période d'accueil.

Il appartient aux commissions paritaires de déterminer les mesures d'exécution de cet article selon les modalités propres aux différents secteurs d'activité compte tenu de la dimension de l'entreprise.

## DEUXIEME PARTIE - DISPOSITIONS SUPPLETIVES CONCERNANT LES ENTREPRISES OCCUPANT AU MOINS 20 TRAVAILLEURS

### 1. Portée

#### Article 9

La présente partie s'applique aux entreprises occupant au moins 20 travailleurs qui ne sont pas liées par une convention collective conclue en commission paritaire qui détermine les modalités d'application des articles 6, 7 et 8 de cette convention.

#### Commentaire

Les dispositions de cette partie sont applicables aux entreprises qui ne sont pas liées par une convention collective conclue en commission paritaire ou pour lesquelles une convention collective de travail conclue au niveau de la branche d'activité par la commission paritaire compétente n'a pas défini les modalités d'application des articles 6, 7 et 8 précités.

Dans le cas où la convention collective conclue en commission paritaire ne détermine qu'une partie des modalités d'application des articles 6, 7 et 8, les dispositions de la présente partie définissent les modalités d'application des articles pour lesquels la commission paritaire n'a pas pris de décision.

### 2. Modalités d'application

#### Article 10

Lorsque la commission paritaire compétente n'a pas pris de décision conformément à l'article 6, la période d'accueil débute au moment de l'embauchage et peut se poursuivre pendant un mois maximum à compter du jour de l'entrée en service du travailleur.

#### Article 11

Pendant la période d'accueil, les nouveaux travailleurs reçoivent les informations suivantes concernant :

- 1) les règles applicables en matière de rémunération, notamment la méthode de calcul du salaire, les primes et les retenues, de durée du travail et autres conditions de travail ainsi que les dispositions en vigueur concernant la sécurité sociale, les avantages extra-légaux et les oeuvres sociales ;
- 2) les mesures prises en matière de sécurité et d'hygiène du travail ainsi qu'en matière de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles ;
- 3) les services sociaux, les services médicaux, les services du personnel et les services de formation professionnelle et de perfectionnement existant dans l'entreprise ainsi que les règles qui ont trait aux relations de ces services avec le personnel ;
- 4) l'activité et la structure générale de l'entreprise ;
- 5) le rôle du travailleur dans le cadre des activités de l'entreprise, la connaissance de son poste de travail et de son environnement ainsi que le contrôle de ses prestations, de la qualité et de la quantité de son travail ;
- 6) les mesures relatives à l'application de la loi sur les crédits d'heures ;

- 7) la dénomination de la commission paritaire dont relève l'intéressé, l'existence du conseil d'entreprise, du comité de sécurité et d'hygiène et de la délégation syndicale : les noms et les localisations des postes de travail des représentants des travailleurs dans les organes susmentionnés.

Ces informations sont données conformément aux dispositions de l'article 7, alinéa 3 de la présente convention.

D'autre part, conformément à l'article 15 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, les nouveaux travailleurs reçoivent une copie du règlement de travail de l'entreprise au moment de l'embauchage; dès lors il n'est pas nécessaire de reprendre dans les informations écrites celles qui figurent dans ce règlement.

Les informations écrites sont complétées par des explications orales notamment en ce qui concerne la méthode de calcul, la composition et les retenues de rémunération.

### Article 12

Les informations visées à l'article 11 sont données progressivement au travailleur pendant la période d'accueil :

a) Au moment de l'embauchage, l'information porte sur :

- les conditions de travail, de rémunération, d'horaire et les normes légales ou conventionnelles qui règlent ces matières ;
- les date, heure et lieu où il se présentera le premier jour ainsi que l'identité de la personne à laquelle il se présentera ;
- le nom de la ou des personnes responsables de la coordination des différents aspects de l'accueil ;
- les mesures concernant le dépôt des objets et véhicules personnels ;
- la dénomination de la commission paritaire dont relève l'entreprise.

b) Certaines informations doivent obligatoirement être données, en principe, le premier jour, afin de permettre à l'intéressé de surmonter les difficultés professionnelles du début. Elles comprennent notamment :

- le programme de la première journée y compris les dispositions relatives à l'accueil ;
- la description du travail que l'intéressé aura à accomplir pendant les premières journées et de ses difficultés habituelles ;
- les mesures de sécurité et d'hygiène concernant les premières journées de travail y compris les soins d'urgence et les trajets à l'intérieur de l'entreprise ;
- le cas échéant, les mesures particulières aux handicapés, aux travailleurs étrangers, aux jeunes et aux travailleurs exposés à des risques professionnels.

La première journée comprend aussi une visite du poste de travail, de son environnement immédiat et de ses liaisons fonctionnelles ainsi qu'une présentation et une prise de contact avec les chefs directs, les compagnons de travail et un délégué des travailleurs par organisation de travailleurs représentée au sein de l'entreprise. S'il s'agit de jeunes travailleurs, un délégué, par organisation de travailleurs, représentant les jeunes y est associé.

- c) Au cours du premier mois de l'entrée en service, d'autres informations sont fournies, conformément à l'article 11 précité. Une visite guidée de l'entreprise sera en outre organisée là où cela est pratiquement possible; dans ce cas, la délégation syndicale en est informée et peut s'y faire représenter.

#### Commentaire

En ce qui concerne la visite guidée de l'entreprise, celle-ci est organisée dans toutes les entreprises, à l'exception de celles où pour des raisons de structure et d'organisation de l'entreprise, cette visite n'est pas possible.

### TROISIEME PARTIE - DISPOSITIONS SUPPLEMENTIVES CONCERNANT LES ENTREPRISES OCCUPANT MOINS DE 20 TRAVAILLEURS

#### Article 13

La présente partie s'applique aux entreprises occupant moins de 20 travailleurs qui ne sont pas liées par une convention collective conclue en commission paritaire qui détermine les modalités d'application des articles 6, 7 et 8 de cette convention.

#### Commentaire

Les dispositions de cette partie sont applicables aux entreprises qui ne sont pas liées par une convention collective conclue en commission paritaire ou pour lesquelles une convention collective de travail conclue au niveau de la branche d'activité par la commission paritaire compétente n'a pas défini les modalités d'application des articles 6, 7 et 8 précités

Dans le cas où la convention collective conclue en commission paritaire ne détermine qu'une partie des modalités d'application des articles 6, 7 et 8, les dispositions de la présente partie définissent les modalités d'application des articles pour lesquels la commission paritaire n'a pas pris de décision

#### Article 14

Au moment de l'embauchage, le travailleur reçoit copie du règlement de travail, complété des informations suivantes :

- les règles applicables en matière de rémunération, notamment la méthode de calcul du salaire, les primes et les retenues, de durée du travail et autres conditions de travail, ainsi que les dispositions en vigueur concernant la sécurité sociale, les éventuels avantages extra-légaux, les oeuvres sociales ;
- les mesures prises en matière de sécurité et d'hygiène du travail, ainsi qu'en matière de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles ;
- le rôle du travailleur dans le cadre des activités de l'entreprise ;
- les mesures relatives à l'application de la loi sur les crédits d'heures ;
- la dénomination de la commission paritaire dont relève l'entreprise.

Ces informations sont données conformément aux dispositions de l'article 7, alinéa 3 de la présente convention.

#### Article 15

Le premier jour de son engagement, le travailleur reçoit un document écrit, signé par l'employeur, lui donnant les informations suivantes :

1. le montant de son salaire ;
2. la description du travail qu'il aura à accomplir ;
3. les mesures de sécurité et d'hygiène existant dans l'entreprise ;
4. les mesures propres au travailleur qui serait exposé à des risques professionnels.

#### DUREE, REVISION ET DENONCIATION

##### Article 16

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1er septembre 1975.

Elle pourra être révisée ou dénoncée à la demande de la partie signataire la plus diligente, moyennant un préavis de six mois.

L'organisation qui prend l'initiative de la révision ou de la dénonciation doit en indiquer les motifs et déposer des propositions d'amendements que les autres organisations s'engagent à discuter au sein du Conseil national du Travail, dans le délai d'un mois de leur réception.

x      x      x

Vu l'article 28 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, le Conseil national du Travail demande que la présente convention soit rendue obligatoire par le Roi.

Signé à Bruxelles, le vingt-six juin mil neuf cent septante-cinq.

-----