

Règlement de travail

Entreprise :

CIMESAC SA

2, avenue Henri Zaman - 1480 Saintes

Lieu de travail: idem

Nature de l'activité: Travail des métaux

Commission(s) paritaire(s) compétente(s): 111.01.01 (ouvriers)/209.00.00 (employés)

Durée du travail

ARTICLE 1ER - La durée hebdomadaire de travail à temps plein convenue en commission paritaire ou en entreprise est de: 38 h pour les ouvriers et 38 h pour les employés.

S'il y a dépassement de la durée hebdomadaire de travail dans les cas et conditions prévus par la loi, la durée hebdomadaire de travail devra être respectée en moyenne sur la période de référence suivante: 12 mois

Pour les travailleurs occupés à temps partiel dont la durée hebdomadaire de travail est variable, celle-ci sera calculée en moyenne sur la période de référence suivante: 12 mois

Horaires de travail

ARTICLE 1BIS - Les heures de travail sont fixées comme suit:

Jours	Heures	Heures	Heures	Heures	Total heures
Lundi	de 8h00	à 12h30	et de 13h00	à 17h00	8h30
Mardi	de 8h00	à 12h30	et de 13h00	à 17h00	8h30
Mercredi	de 8h00	à 12h30	et de 13h00	à 17h00	8h30
Jeudi	de 8h00	à 12h30	et de 13h00	à 17h00	8h30
Vendredi	de 8h00	à 12h00	et de XXXX	à XXXX	4h00
Samedi	de XXXX	à XXXX	et de XXXX	à XXXX	0
Dimanche	de XXXX	à XXXX	et de XXXX	à XXXX	0

Total: 38 h.

Repos accordés durant la matinée et/ou durant l'après-midi:

Matin: de 9h30 à 9h40

Après-midi: de 15h00 à 15h10

Remarques:

- Tout autre horaire de travail (fixe, variable, cyclique, en équipes successives) non repris ci-dessus et applicable dans l'entreprise figure en annexe au présent règlement.
- Les travailleurs à temps partiel sont occupés, soit sur base d'un horaire fixe (ou cycle), soit sur base d'un horaire variable.
En cas d'horaire variable, les horaires journaliers de travail (dont les différentes possibilités figurent en annexe) doivent être portés à la connaissance des travailleurs intéressés au moins 5 jours ouvrables à l'avance (sauf autre délai fixé par une convention collective de travail sectorielle) de la manière suivante: affichage sur le lieu de travail
Un avis daté et signé par l'employeur détermine individuellement l'horaire du jour applicable de chaque travailleur à temps partiel. Cet avis est affiché à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté dans l'entreprise.
- En cas d'application d'horaires flexibles en vertu de l'article 20bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, une annexe indiquera:
 - a durée hebdomadaire moyenne de travail et le nombre d'heures de travail à effectuer sur l'année;
 - le début et la fin de la période pendant laquelle la durée hebdomadaire de travail doit être respectée en moyenne (un an maximum);
 - le commencement et la fin de la journée de travail, le moment et la durée des intervalles de repos des différents horaires alternatifs (flexibles) qui pourront être appliqués dans l'entreprise.

Le remplacement de l'horaire normal par un horaire alternatif (flexible) sera communiqué aux travailleurs par affichage d'un avis sur les lieux de travail au moins sept jours avant l'entrée en vigueur de l'horaire. Cet avis doit être daté et signé. Il doit mentionner la date d'entrée en vigueur de l'horaire alternatif et la période durant laquelle il s'appliquera. L'avis sera affiché aussi longtemps que cet horaire alternatif sera d'application.

Jours de repos

ARTICLE 2 – Les jours habituels d'inactivité sont:

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

ARTICLE 3 – Sans préjudice des dispositions légales en vigueur pour les travailleurs occupés à temps partiel, la rémunération normale est garantie aux travailleurs pour les 10 jours fériés légaux suivants: 1er janvier (Nouvel an), lundi de Pâques, 1er mai (Fête du travail), Ascension, lundi de Pentecôte, 21 juillet (Fête nationale), 15 août (Assomption), 1er novembre (Toussaint), 11 novembre (Armistice), 25 décembre (Noël).

Si l'un des jours fériés coïncide avec un dimanche ou un jour habituel d'inactivité, il est remplacé par un jour habituel d'activité, suivant les modalités prévues par les dispositions légales.

Ces jours de remplacement doivent être communiqués par un avis affiché dans les locaux de l'entreprise au plus tard le 15 décembre de l'année qui précède celle où tombent les jours fériés à remplacer. Une copie de cet avis est annexée au règlement de travail.

ARTICLE 4 – Les périodes de vacances annuelles qui sont prises collectivement sont déterminées annuellement et communiquées par affichage sur le lieu de travail. Les vacances prises individuellement, sont fixées de commun accord entre le travailleur et l'employeur.

Rémunération

ARTICLE 5 – La rémunération est calculée à l'heure (ouvriers) ou au mois (employés)

La rémunération est payée:

- pour les ouvriers: acompte le dernier jour du mois et le solde vers le 5 du mois suivant ;
- pour les employés: le dernier jours du mois

Le paiement de la rémunération se fait de la main à la main ou en monnaie scripturale (virement à un compte bancaire, chèque circulaire, assignation postale).

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

Obligations incombant aux travailleurs

ARTICLE 6 – Le travailleur a l'obligation d'exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au temps, au lieu et dans les conditions convenus.

Une arrivée tardive, une interruption de travail, un départ anticipé (sauf cas de force majeure ou raison légale) sont subordonnés à l'autorisation préalable de l'employeur.

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

ARTICLE 8 – Le travailleur a l'obligation de s'abstenir, tant au cours du contrat qu'après la cessation de celui-ci, de divulguer à qui que ce soit ou d'utiliser à son profit personnel, directement ou indirectement, les inventions, méthodes, listes de clients, particularités, secrets de fabrication ou d'affaires de l'entreprise.

Tant au cours du contrat qu'après la cessation des relations de travail, le travailleur s'abstiendra de se livrer à des actes de concurrence déloyale.

ARTICLE 9 – Le travailleur a l'obligation de restituer en bon état au chef d'entreprise les outils et les matières premières restées sans emploi qui lui ont été confiés ainsi que tout le matériel qui lui a été remis pour lui permettre d'exécuter son travail. A cet effet, le travailleur a l'obligation de remettre à son employeur tout matériel, outil ou toutes matières premières qui seraient en mauvais état ou de le mettre au courant des défauts.

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

Droits et devoirs du personnel de surveillance

ARTICLE 10 – Tout travailleur doit obéissance et respect à toute personne ayant, à titre quelconque, autorité sur le lieu de travail.

Les personnes chargées de la direction ou de la surveillance sont tenues d'observer vis-à-vis des travailleurs les règles de justice, de moralité et de civilité.

Contrat à l'essai

ARTICLE 11 – Le travailleur qui entre en service peut être engagé à l'essai. La clause d'essai est constatée par écrit pour chaque cas individuel.

Pour les travailleurs manuels, La durée de cet essai est de: 14 jours.

Pour les employés, la durée de l'essai est de : 6 mois (si la rémunération annuelle brute ne dépasse pas 33.677 €) et 12 mois (si la rémunération annuelle brute dépasse 33.677 €) (montant d'application à partir du 01/01/2007).

Fin de contrat

ARTICLE 12 – Lorsque l'engagement a été conclu pour une durée indéterminée, l'employeur et le travailleur ont le droit de mettre fin au contrat moyennant un préavis, conformément aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et ceci, sans préjudice de dispositions particulières convenues dans des conventions collectives de travail sectorielles rendues obligatoires par arrêté royal.

Pour les ouvriers comptant moins de six mois de service, le contrat pourra être rompu par l'employeur moyennant un préavis de sept jours civils, et par l'ouvrier moyennant un préavis de trois jours.

ARTICLE 13 – Sans préjudice du pouvoir d'appréciation du juge, les faits suivants sont considérés comme un motif grave justifiant la rupture du contrat, de part et d'autre, sans préavis ni indemnité:

- Les actes ou comportements relevant de la juridiction pénale belge et particulièrement le vol, la fraude et le détournement de biens sur le lieu de travail.
- L'absence injustifiée au travail; l'abandon de son poste sans motif valable; le refus non justifié d'exécuter le travail convenu; le non respect, de manière répétée, des horaires de travail ou des consignes de sécurité.
- Les injures, les violences, et de façon générale tous les comportements inciviques ou asociaux.
- L'abus de boissons alcoolisées et l'ivresse répétée sur le lieu de travail.
- Le harcèlement moral ou sexuel envers d'autres travailleurs.

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

Maladie ou accident

ARTICLE 14 – En cas d'absence pour raison de maladie ou d'accident (autre qu'un accident de travail), le travailleur doit:

- Avertir, le jour même, par tous les moyens possibles un responsable de l'entreprise.
- Dans les deux jours ouvrables, fournir à l'entreprise un certificat médical renseignant la date de début de l'incapacité et la durée probable de celle-ci et spécifiant si le travailleur peut ou non se déplacer.
Les mêmes obligations sont de rigueur en cas de prolongation de la maladie.
- Recevoir éventuellement à son domicile, un médecin délégué par l'employeur et se laisser examiner par lui aux fins de vérifier l'incapacité.
Le travailleur qui réside pendant son incapacité de travail à une autre adresse ou qui change d'adresse, est tenu de la communiquer immédiatement à son employeur.
A défaut de satisfaire à ces obligations, le travailleur malade ou accidenté pourrait perdre le bénéfice du salaire garanti.

Accident de travail

ARTICLE 15 – Le travailleur victime d'un accident sur le chemin du travail doit en informer ou faire informer immédiatement l'employeur en lui fournissant tous les renseignements nécessaires à la déclaration d'accident.

ARTICLE 16 – En cas d'accident sur le lieu de travail, une boîte de secours est tenue à la disposition du travailleur à l'endroit suivant: Bureau du contremaître

Le travailleur, victime d'un accident de travail, dispose du libre choix du médecin, du pharmacien et de l'institution de soins.

Protection du travail

ARTICLE 17 – Les travailleurs doivent déposer leurs vêtements et objets personnels dans les vestiaires mis à leur disposition à cet effet.

Ils doivent prendre leurs repas dans les locaux désignés à cet usage.

Ils doivent se soumettre à tous les examens médicaux, chaque fois que ceux-ci sont organisés en vertu des dispositions légales ou réglementaires.

Ils sont obligés, en ce qui concerne la sécurité, d'utiliser tous les moyens de protection individuelle qui sont exigés lors de l'exécution de leur travail et de signaler immédiatement tout danger qui met en péril la sécurité et, s'il le faut, prendre les premières mesures eux-mêmes.

Interdiction de violence ou de harcèlement moral ou sexuel sur les lieux de travail

ARTICLE 18 – Les employeurs et les travailleurs ainsi que les personnes qui entrent en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail sont tenus de s'abstenir de tout acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

La violence au travail se définit comme chaque situation de fait où une des personnes citées ci-dessus est persécutée, menacée ou agressée psychiquement ou physiquement lors de l'exécution de son travail.

Le harcèlement moral au travail se définit comme l'ensemble des conduites abusives et répétées de toute origine, externe ou interne à l'entreprise ou l'institution, qui se manifestent notamment par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes et des écrits unilatéraux, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'une des personnes citées ci-dessus lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant ou offensant.

Le harcèlement sexuel se définit comme toute forme de comportement verbal, non verbal ou corporel de nature sexuelle, dont celui qui s'en rend coupable, sait ou devrait savoir qu'il affecte la dignité des hommes et des femmes sur les lieux de travail.

Mesures de prévention et d'information des travailleurs: l'employeur prend les mesures de prévention nécessaires afin de protéger les travailleurs contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail. Il donnera toutes les informations nécessaires relatives à ces mesures de prévention aux travailleurs et notamment quant à la procédure à suivre en cas de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

Toute personne qui s'estime victime de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, quel qu'en soit l'auteur, a le droit de déposer une plainte et ce, sans crainte de représailles ou de mesures de rétorsion, auprès d'un conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail.

Procédure interne: dans la mesure du possible, la solution est en première instance recherchée au cours d'un entretien direct entre les intéressés. Si cette tentative ne donne pas de résultats satisfaisants ou est impossible, la victime contacte la personne de confiance ou le conseiller en prévention qui tente alors de concilier les parties. Si cette conciliation n'aboutit pas ou paraît impossible, sur demande formelle de la victime, une plainte motivée est remise au conseiller en prévention, soit directement, soit via la personne de confiance, le cas échéant. Cette plainte est inscrite dans un document daté qui reprend aussi les déclarations des parties concernées et des témoins ainsi que, le cas échéant, la preuve de la tentative de conciliation. Dès qu'une plainte motivée est déposée, le conseiller en prévention avertit l'employeur et l'invite, après examen de la plainte, à prendre les mesures nécessaires. L'employeur doit alors intervenir pour faire cesser tout acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

Le plaignant peut par ailleurs s'adresser directement au Contrôle du bien-être au travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et dispose également d'un recours devant les cours et tribunaux. Les parties privilégieront toutefois un règlement à l'amiable du conflit.

Cette procédure de plainte ne peut être utilisée indûment : en d'autres termes, personne ne peut abuser de cette procédure de plainte

Lorsque l'employeur, le conseiller en prévention et/ou la personne de confiance sont mis au courant de plaintes ou d'actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail, ils s'engagent à faire preuve d'une discrétion absolue en ce qui concerne les parties en question, les faits éventuels et les circonstances dans lesquelles les faits se sont déroulés

Les travailleurs, qui entrent en contact avec d'autres travailleurs extérieurs à l'entreprise, peuvent, s'ils estiment qu'ils sont victimes d'un acte de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail, faire une déclaration auprès de l'employeur. L'employeur doit systématiquement noter la déclaration du travailleur dans un registre des faits de violence au travail. L'employeur veille à ce que les déclarations soient communiquées au conseiller en prévention compétent.

L'employeur veille à ce que les travailleurs qui sont victimes d'un acte de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail reçoivent une aide psychologique adéquate de services ou institutions spécialisés.

Politique préventive en matière d'alcool et de drogues

ARTICLE 19 - La mise en oeuvre d'une politique visant à promouvoir le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail est un élément intégré de la politique générale de l'entreprise. Une politique préventive en matière d'alcool et de drogues en fait partie. En effet, la consommation d'alcool ou de drogues liée au travail est l'un des facteurs qui peuvent influencer négativement la sécurité, la santé et le bien-être des travailleurs et de leur entourage. En outre, cela peut également avoir un impact négatif sur la productivité et la qualité du travail et détériorer l'image de marque de l'entreprise.

ARTICLE 20 - En ce qui concerne la politique préventive en matière de consommation d'alcool et de drogues liée au travail, l'entreprise veut faire appel au bon sens et au comportement responsable de tous ses collaborateurs, afin qu'ils se comportent de manière raisonnable en ce qui concerne la consommation d'alcool, afin d'éviter que cette consommation entraîne des situations problématiques. L'entreprise est d'avis que, dans l'état actuel de la situation et des relations mutuelles, il n'y a pas lieu d'élaborer des règles et prescriptions détaillées. Nous estimons que les accords existants concernant le fonctionnement des collaborateurs et des dirigeants offrent des possibilités suffisantes pour intervenir de manière adéquate, pour autant que cela s'avère nécessaire.

Divers

ARTICLE 21 – Renseignements administratifs:

- Les différents services d'Inspection du travail (SPF Emploi, Travail et Concertation sociale) sont établis à:
 - Contrôle des lois sociales: Groupe S
 - Contrôle du bien-être au travail: Adhesia
 - Inspection sociale (SPF Sécurité sociale):
- ✓ Le personnel de l'entreprise est assuré contre les accidents du travail, police n° 03/000097052930-LOI
à la Compagnie: Fortis AG
adresse: 13-14, Bd. du Jardin Botanique - 1000 Bruxelles
- ✓ L'entreprise est affiliée sous le n° 038090 de la Caisse de Compensation pour allocations familiales suivante: Caisse Alloc. Familiales
adresse: 47, rue du Lombard - 1000 Bruxelles
- ✓ L'entreprise est affiliée sous le n°4845
à la Caisse de vacances: Congemetal
adresse: 80, Bld. Reyers - 1030 Bruxelles
- ✓ L'entreprise est immatriculée à l'ONSS sous le n° 000/1176914-57
- ✓ La loi sur la Banque-carrefour ainsi que les arrêtés d'exécution sont mis à la disposition du personnel à l'endroit suivant: Bureau de la direction

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

Dates d'affichage: Novembre 1991

Date d'entrée en vigueur: 01/01/1992 - Date de la dernière révision : 05/03/2010

Signature du chef d'entreprise,

Annexes au règlement de travail

- Convention collective de travail n°25 du 15 octobre 1975, relative à l'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et travailleurs féminins.
- Liste des jours fériés et des jours de remplacement éventuels pour l'année en cours