

REGLEMENT DE TRAVAIL

pour les ouvriers de l'industrie textile de l'arrondissement de
Mouscron et environs.

Copie pour

Entreprise

Nature de l'activité

Siège de l'entreprise

Siège(s) d'exploitation

Numéro d'immatriculation à l'O.N.S.S.

Caisse de vacances Vacantex, Martelaarslaan 15, Gent

N° immatr.

Caisse d'allocations familiales

N° immatr.

Assurance accidents du travail

N° du contrat

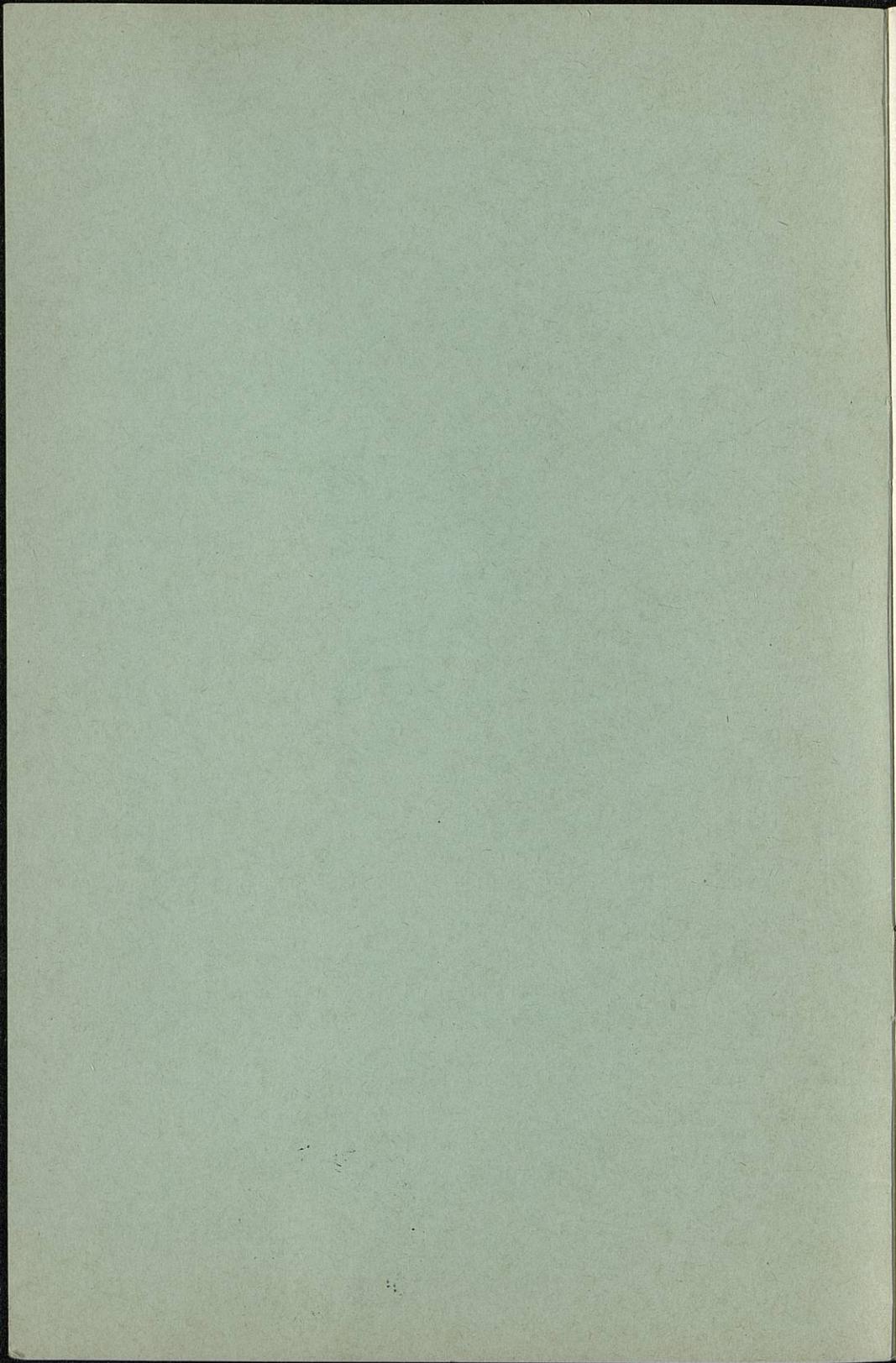
Fonds de sécurité d'existence : Fonds Social et de garantie de l'industrie
textile, Martelaarslaan 15, Gent.

POUR LES ACCIDENTS DE TRAVAIL

Service médical

Service pharmaceutique

Service hospitalier



REGLEMENT DE TRAVAIL

pour les

ouvriers du textile

de l'arrondissement de MOUSCRON et environs

TABLE DES MATIERES.

I. Dispositions générales	art. 1 à 3
II. Nature du travail convenu	art. 4
III. Lieu du travail	art. 5
IV. Temps du travail	art. 6 à 16
V. Rémunération	art. 17 à 30
VI. Droits et devoirs du personnel de surveillance	art. 31 et 32
VII. Dispositions en matière de sécurité	art. 33 à 35
VIII. Dispositions en matière de santé et d'hygiène	art. 36 à 41
IX. Obligations particulières des travailleurs	art. 42 à 48
X. Interruptions du travail	art. 49 à 62
XI. Résiliation du contrat	art. 63 à 66
XII. Recours	art. 67
XIII. Pénalités et amendes	art. 68 et 69
XIV. Responsabilité	art. 70 et 71
XV. Accidents du travail	art. 72 à 78
XVI. Services, comités et conseils	art. 79 à 82
Annexe.	



I. DISPOSITIONS GENERALES.

ART. 1. — Le présent règlement régit les conditions de travail de tous les ouvriers de l'entreprise, quelque soient l'âge, le sexe ou la nationalité. Il est également applicable aux apprentis et stagiaires, effectuant en ordre principal un travail manuel.

ART. 2. — Dès la réalisation du contrat de travail, l'employeur aussi bien que le travailleur sont censés connaître et accepter le présent règlement et s'engagent à en observer toutes les prescriptions.

A cet effet, chaque ouvrier recevra un exemplaire du présent règlement de travail à la date de son entrée en vigueur; tout ouvrier, après cette date, recevra un exemplaire du règlement lors de son engagement. Chaque ouvrier est censé avoir reçu un exemplaire du présent règlement de travail à moins que dans les 8 jours, qui suivent soit la date d'entrée en vigueur, soit la date d'entrée en service, il n'ait fait savoir à l'employeur que tel n'est pas le cas.

ART. 3. — Lors de son entrée en service il sera remis à chaque travailleur une „lettre d'accueil" contenant tous les renseignements pratiques qui peuvent être utiles à l'ouvrier et qui est à considérer comme un supplément au présent règlement de travail.

L'ouvrier remettra lors de son engagement tous les documents concernant la tutelle sanitaire et les vaccinations obligatoires, dont question au Règlement général pour la protection du travail.

II. NATURE DU TRAVAIL CONVENU.

ART. 4. — Chaque travailleur doit exécuter le travail pour lequel il a été engagé. Toutefois, il ne peut refuser d'exécuter temporairement un autre travail correspondant à ses possibilités physiques et mentales dans le cas où l'employeur fait appel à lui afin de pourvoir à la bonne marche de l'entreprise, par exemple lors de l'absence d'un autre travailleur, lors d'un travail urgent, lors d'un accident technique, etc.

Pour ce travail de remplacement, il ne sera pas payé une rémunération inférieure à celle que le travailleur gagnait; si le barème des rémunérations prévoit une rémunération plus élevée pour ce travail de remplacement, c'est cette rémunération plus élevée qui sera octroyée, sans que cela puisse être considéré comme un droit acquis pour l'avenir.

III. LIEU DU TRAVAIL.

ART. 5. — Les travailleurs sont engagés pour travailler à l'adresse du siège d'exploitation de l'entreprise indiqué ci-dessus.

IV. TEMPS DE TRAVAIL.

ART. 6. — Tous les travailleurs qui entrent en service acceptent de travailler dans les conditions déterminées par les lois relatives à la durée du travail et du repos dominical, par les arrêtés d'exécution de ces lois et par les conventions collectives, conclues par la Commission paritaire nationale de l'industrie textile et de la bonneterie.

ART. 7. — Les travailleurs seront présents à l'endroit où le travail doit être exécuté à l'heure de début mentionnée à l'article suivant ; ils doivent rester au travail jusqu'à la fin de la journée de travail. Le temps de présence du travailleur est fixé par le pointage lors du début et de la fin de chaque journée de travail, conformément aux règles prévues aux articles 42 à 44.

ART. 8. — Tenant compte des décisions prises par la Commission paritaire nationale de l'industrie textile et de la bonneterie, des accords régionaux et des arrêtés royaux pris en exécution de la loi, les horaires fixés par l'entreprise sont ceux indiqués dans l'annexe au présent règlement, sauf pour les travailleurs chargés d'un poste de direction ou de confiance, dont l'horaire est fixé par la convention individuelle.

ART. 9. — Les ouvriers et ouvrières de chaque équipe bénéficieront individuellement du repos légal avec un minimum de 15 minutes.

ART. 10. — Le travail organisé par équipes successives est soumis aux dispositions reprises dans l'annexe au présent règlement.

ART. 11. — Tenant compte des dispositions des articles 12 à 16, les jours normaux de repos sont les dimanches, les jours fériés légaux, les jours qui remplacent un jour férié légal et les jours de vacances.

ART. 12. — Les dimanches.

En règle générale on ne travaille pas le dimanche.

Les travailleurs, qui en application de la loi sur le repos dominical ou des arrêtés royaux pris en exécution de cette loi, ont été occupés le dimanche, ont droit à un repos de compensation qui est accordé au cours des 4 semaines qui suivent ce dimanche. Le repos compensatoire est égal à la durée des prestations fournies au cours du dimanche.

ART. 13. — Les jours fériés légaux.

L'employeur paie, pour les dix jours fériés, la rémunération normale aux travailleurs qui satisfont aux dispositions légales et réglementaires.

Les jours fériés légaux sont : le 1er janvier, le lundi de Pâques, le 1er mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 21 juillet, l'Assomption, la Toussaint, le 11 novembre, la Noël.

Lorsque l'un des jours fériés coïncide avec un dimanche, il est remplacé par un autre jour, selon les modalités de l'arrêté-loi du 25 février 1947 ; celui-ci est alors considéré comme jour férié pour l'entreprise, de telle sorte que les travailleurs qui sont engagés après cette date, ne peuvent exiger un autre jour férié en remplacement.

Comme il est prévu pour les dimanches, on ne travaille pas au cours des jours fériés ; le travail de l'équipe de nuit, qui est montée la veille d'un jour férié, sera prolongé jusqu'à cinq heures du lendemain matin, sauf si ce jour férié coïncide avec un samedi.

Les ouvriers, à l'exception des ouvriers de l'équipe de nuit, précitée, qui sont occupés au travail au cours d'un jour férié, conformément à la loi sur le repos dominical ou aux arrêtés royaux pris en vertu de cette loi, prennent du repos compensatoire avec maintien du salaire normal, au cours des 6 semaines suivantes.

ART. 14. — Vacances annuelles.

Les jours de vacances doivent être pris conformément aux dispositions légales et réglementaires en la matière.

En cas de fermeture collective, le règlement ainsi établi sera communiqué chaque année dès la conclusion de l'accord régional ou particulier, aux travailleurs au moyen d'avis.

ART. 15. — Travail en dehors de l'horaire normal.

Tenant compte des dispositions de la loi du 15 juillet 1964 sur la durée du travail, des arrêtés royaux pris en vertu de cette loi et des conventions paritaires, les ouvriers pourront être rappelés au travail, à tout moment dans les cas cités à l'art. 16, pour travailler en dehors de l'horaire normal; les ouvriers sont tenus de donner une suite convenable à la demande de l'employeur.

ART. 16. — Sont à prendre en considération pour l'application de l'art. 15 :

- A) les travaux d'inventaire et de bilan ;
- B) les travaux pour faire face à un accident imminent ou pour remédier aux conséquences d'un accident survenu ;
- C) les travaux urgents aux machines ou au matériel et les travaux commandés par une nécessité imprévue pour autant que l'exécution en dehors des heures de travail soit indispensable pour éviter une entrave sérieuse à la marche normale de l'entreprise ;
- D) les travaux préparatoires ou complémentaires qui doivent nécessairement être effectués en dehors du temps assigné au travail, conformément à l'arrêté royal du 12-4-1965, relatif à l'industrie textile.

Ces travaux concernent :

1. entretien des machines

Lorsque pour des raisons d'ordre pratique, l'entretien des machines ne peut être assuré pendant les heures du travail consacrées à la production, la durée hebdomadaire du travail effectif peut dépasser de 5 heures la durée hebdomadaire du travail consacré à la production.

2. travail des chauffeurs

Lorsque le travail supplémentaire suivant est nécessaire pour assurer la marche normale de l'entreprise, la durée hebdomadaire du travail effectif des chauffeurs peut dépasser la durée hebdomadaire normale du travail, consacré à la production, dans les limites suivantes :

a) du 1er novembre au 31 mars

- pour le chauffage à vapeur : 10 heures ;
- pour le chauffage à l'eau : 5 ou 2 heures selon que le chauffage est assuré à l'aide de charbon ou de carburant liquide.

Ce travail peut être assuré avant 6 h. ou après 20 h.

b) du 1er avril au 31 octobre

- pour le chauffage à vapeur : 5 heures ;
- pour le chauffage à l'eau : 5 heures ou 2 heures, selon que le chauffage est assuré à l'aide de charbon ou de carburant liquide.

Ce travail peut être exécuté avant 6 h. ou après 20 h.

- E) les travaux de transport autorisés dans l'industrie textile en vertu de l'arrêté royal du 12-4-1965.

Ces travaux peuvent être effectués en appliquant les dispositions suivantes :

- 1) de l'horaire de présence, on peut déduire une heure par jour ou cinq heures par semaine. Ces heures ne sont pas considérées comme travail effectif pour déterminer les limites du temps de travail autorisé; par contre, ces heures doivent être rémunérées comme des heures de travail normal.
 - 2) la limite journalière du travail effectif peut être portée à 11 heures à condition que la moyenne hebdomadaire de 45 heures ne soit pas dépassée sur maximum 4 semaines; s'il est fait usage de cette faculté, le travail peut être exécuté avant 6 h. ou après 20 h.
- F) les travaux occasionnés par une augmentation extraordinaire de commandes.

Dans ce cas on peut travailler conformément aux dispositions suivantes :

1) **dérogation collective** (A.R. 12-4-1965)

- a) le travail supplémentaire peut être effectué pendant 13 semaines par année civile, qui ne doivent pas nécessairement être consécutives;
- b) pendant ces 13 semaines, on peut faire travailler 1 heure supplémentaire par jour, avec maximum de 5 heures par semaine;
- c) ces heures supplémentaires peuvent être prestées avant 6 h. du matin et après 8 h. du soir.

Il ne peut être fait usage de cette dérogation qu'après accord des sections régionales de l'organisation ou des organisations des employeurs et des travailleurs, représentées à la Commission paritaire nationale de l'industrie textile et de la bonneterie ou à défaut de pareil accord, après décision prise à ce sujet par certains membres chargés de cette mission par la Commission paritaire.

2) **dérogations individuelles** (loi du 15-7-1964)

- a) le travail supplémentaire en dehors de l'horaire fixé peut être effectué pendant 13 semaines par année civile, qui ne doivent pas nécessairement être consécutives;
- b) pendant ces 13 semaines on peut faire travailler deux heures supplémentaires par jour, avec maximum de 10 heures par semaine;
- c) ces heures supplémentaires peuvent être prestées avant 6 h. du matin et après 8 h. du soir.

Il ne peut être fait usage de cette dérogation individuelle qu'après autorisation de l'inspecteur social dans le ressort duquel l'entreprise est située. Cette autorisation n'est accordée qu'après accord entre l'employeur et le ou les groupements auxquels sont affiliés la majorité des travailleurs intéressés ou, à défaut de pareil groupement, la majorité des travailleurs intéressés.

Les deux dérogations peuvent être appliquées simultanément mais le travail supplémentaire ne peut dépasser 2 heures par jour, 10 heures par semaine et 130 heures par année; tenant compte de ces limites le travail supplémentaire peut être réparti sur 26 semaines par année. Dans tous les cas visés par l'art. 16, sauf dans les cas b) et c), la durée du travail ne peut pas dépasser 11 heures par jour.

V. REMUNERATIONS.

ART. 17. — Les éléments qui sont à la base du calcul de la rémunération (paiement à l'heure, par jour, par mois, à la tâche, à la pièce, à l'entreprise, moyennant rémunération fixe, à la commission ou selon un système mixte), figurent au compte individuel; ils sont fixés par convention et peuvent être modifiés par convention.

ART. 18. — Si le travailleur est payé totalement ou partiellement à l'heure, le temps à prendre en considération est égal à celui pendant lequel le travailleur exécute son travail ou se trouve à la disposition de l'employeur sur les lieux de travail.

Le contrôle du temps de travail est effectué à l'aide de la carte de pointage dont question à l'article 42 et par le personnel de maîtrise conformément aux dispositions de l'art. 32.

ART. 19. — Si le travailleur est payé complètement ou partiellement à la prestation, le travail fourni peut être mesuré soit à l'aide de poids, de mesures de longueur, de surface, de capacité ou de solidité qui sont prescrits par ou en vertu de la loi du 1er octobre 1855, modifiée par l'arrêté royal du 28 novembre 1939, soit à l'aide d'un autre appareil de mesure qui serait accepté ou prescrit par un arrêté royal.

ART. 20. — Si le travailleur est payé totalement ou partiellement pour un travail déterminé, la tâche et les spécifications sont mentionnées sur un bon de travail, qui est porté à la connaissance du travailleur ; ce bon de travail contient en tous cas l'ampleur et la nature du travail à exécuter, ainsi que le prix convenu et le délai accordé.

ART. 21. — Le travailleur a le droit d'être présent lors des pesées, des mesurages ou autres opérations quelconques qui ont pour but de déterminer la quantité ou la qualité de l'ouvrage en vue de fixer le montant de la rémunération.

Lors de chaque constatation de malfaçon ayant une répercussion sur le salaire ou donnant lieu au paiement de dommages et intérêts, la pièce critiquée sera soumise avant tout à l'ouvrier intéressé.

ART. 22. — La rémunération est déterminée conformément aux conventions de la Commission paritaire, ratifiées par arrêté royal, ou, à défaut, conformément aux conventions de la Commission paritaire, non-ratifiées par arrêté royal, ou encore conformément à l'accord entre les parties. L'ouvrier qui accepte de changer définitivement de fonction, accepte en même temps la rémunération de la nouvelle fonction, aussi bien en ce qui concerne le montant que les modalités de calcul. Ce changement de fonction sera toujours constaté par écrit.

ART. 23. — La rémunération est calculée par semaine — décade — quinzaine — demi-mois — mois.

ART. 24. — Les rémunérations qui se rapportent à la période de travail prévue à l'art. 23, seront payées pendant les heures de travail dans les locaux de l'entreprise aux dates fixées dans l'annexe au présent règlement.

ART. 25. — Les états de rémunération (comptes individuels) peuvent être consultés aux jours et heures, indiqués dans l'annexe au présent règlement.

ART. 26. — Le paiement à des tiers n'est fait que dans les limites autorisées par la loi concernant la protection de la rémunération et à condition que la personne désignée soit porteur d'une procuration.

ART. 27. — La rémunération n'est exigible qu'à partir du jour de paie défini à l'art. 24 ; aucun intérêt ne pourra être exigé si le paiement tardif est dû à l'absence du travailleur pour quelque raison que ce soit.

ART. 28. — Lorsque le contrat de travail prend fin, la rémunération encore due est payée lors du premier jour de paie, qui est visé par l'art. 24 et qui suit la date de la rupture.

Lors du paiement de la main à la main, le travailleur doit s'assurer en présence du préposé au paiement que le montant payé correspond avec l'inscription sur la fiche de paie. Toute contestation ultérieure n'est plus recevable.

ART. 29. — L'intervention de l'employeur dans le coût des abonnements sociaux délivrés par la S.N.C.B. sera payée en même temps que le salaire afférent à la période de paie qui suit la date à laquelle l'ouvrier a remis à l'employeur les documents justificatifs requis par la réglementation en la matière.

Pour obtenir cette intervention, l'ouvrier introduira ces documents justificatifs au plus tard le lundi suivant la date de l'échéance de l'abonnement, ou bien en cas d'absence le jour de travail suivant.

ART. 30. — Les avantages en nature, dont question à l'art. 6 de la loi relative à la protection de la rémunération, peuvent être retenus sur les salaires. La valeur de ces avantages est estimée par écrit et portée à la connaissance du travailleur lors de son engagement.

VI. DROITS ET DEVOIRS DU PERSONNEL DE MAITRISE.

ART. 31. — Le personnel chargé de la direction et de la surveillance du travail tel que chefs d'équipe, contremaîtres, chefs de salle, remplace la direction supérieure de l'entreprise, chacun selon la compétence qui lui a été attribuée.

Il est responsable de la bonne marche du travail et de l'observation des conditions de travail en vigueur. Il doit être présent au moment que les ouvriers rentrent.

En particulier, ils sont chargés :

- du contrôle des présences ;
- de la distribution du travail ;
- du contrôle du travail presté ;
- du fonctionnement normal des machines ; en cas de bris ou autre défectuosité, ils doivent en avertir leur chef immédiat ;
- du maintien de l'ordre et de la discipline dans l'entreprise ;
- de faire observer toutes les mesures qui sont prises dans l'entreprise ou qui s'imposent pour la sécurité et l'hygiène du personnel.

Cette énumération n'est pas limitative.

Il a le droit de constater si un ouvrier qui se présente au travail est manifestement inapte au travail et de lui interdire de commencer le travail.

L'ouvrier, qui accepte cette décision, quitte l'entreprise ; s'il n'est pas d'accord, il sera fait immédiatement appel à un médecin qui statuera définitivement.

Le personnel de maîtrise est tenu de donner des instructions précises aux ouvriers travaillant sous ses ordres, en tenant compte de toutes les règles d'équité et de convenance ; il observera envers les ouvriers les règles de justice, de moralité, de politesse et de bienséance.

ART. 32. — Lorsqu'un membre du personnel de maîtrise est absent, il est remplacé ; son remplaçant possède les mêmes droits et obligations que lui.

VII. PRESCRIPTIONS EN MATIERE DE SECURITE.

ART. 33. — En plus des directives données par le chef direct ou par le chef de service de sécurité et d'hygiène, les travailleurs sont obligés en ce qui concerne la sécurité :

- en règle générale, d'observer les dispositions existant en matière de sécurité ;
- d'utiliser tous les moyens de protection individuelle qui sont exigés pour l'exécution de leur travail suivant les prescriptions données ; si ces moyens de protection ne sont pas à leur disposition immédiatement, ou ne sont pas en bon état, les travailleurs doivent en informer leur chef immédiat.

Il s'agit, selon le cas, des moyens de protection suivants :

vêtements de travail, vêtements de protection, casques, lunettes ou écrans faciaux, gants ou moufles, appareils respiratoires, chaussures de protection, moyens de protection pour les oreilles ;

- de signaler immédiatement tout danger qui met en péril la sécurité et, s'il le faut, de prendre eux-mêmes les premières mesures ;
- de prendre soin que les cylindres, presseurs des machines soient pourvus de verges protectrices adéquates, placées le plus près possible de ces cylindres. Si ces cylindres ne peuvent pas être pourvus de cette protection, ils ne peuvent être nettoyés là où ils s'approchent ;
- de collaborer étroitement avec les membres du Comité de sécurité afin de promouvoir la sécurité du travail dans l'entreprise.
Cette énumération n'est pas limitative.

ART. 34. — Il est de toute façon défendu :

- d'utiliser des outils, échelles comprises, qui sont en mauvais état. Les ouvriers les remettront le cas échéant au contremaître ou le préviendront des déficiences ;
- de porter des vêtements flottants ou de changer de vêtements à proximité de machines en marche ;
- de graisser, de nettoyer ou de réparer des machines autrement que d'après les indications données et les modes d'emploi ;
- d'utiliser les échelles qui ne sont pas pourvues de protection anti-dérapante ;
- de porter au travail des bracelets ou des bagues incommodes ;
- de porter des chaussures usées ou trop légères, afin d'éviter des chutes ou des blessures aux pieds ;
- d'émoudre sans lunettes ou écrans faciaux et de travailler sans ces moyens de protection à proximité d'éclaboussures de particules métalliques ou de produits corrosifs ;
- de venir à proximité de tambours ou cylindres en marche, en ayant en main des chiffons ou des déchets de fil ;
- de mettre en marche une machine qui a été nettoyée, graissée ou réparée, avant d'avoir placé convenablement toute protection dont elle est pourvue ;

- de graisser des parties dangereuses de machine pendant qu'elles sont en marche (le graissage, qui doit avoir lieu exceptionnellement pendant le fonctionnement, sera effectué au moyen d'outils adaptés à cet effet) ;
 - de rester en-dessous des charges pendant la montée ou la descente.
- Cette énumération n'est pas limitative.

ART. 35. — Les mesures de sécurité particulières qui doivent être prises en considération dans l'entreprise sont portées à la connaissance des travailleurs par une annexe au présent règlement, chaque fois que cela s'avère nécessaire.

VIII. PRESCRIPTIONS EN MATIERE D'HYGIENE

ART. 36. — Outre les examens médicaux exigés avant l'engagement ou en vertu du Règlement général pour la protection du travail, l'employeur peut exiger qu'un membre du personnel passe une visite médicale, p.e. : avant la reprise du travail après maladie, auprès du service médical organisé par l'employeur ou auprès du service médical inter-entreprises auquel l'employeur est affilié.

En outre, les ouvriers doivent passer à la radioscopie ou à la radio-photo-graphie, chaque fois que cet examen est organisé.

ART. 37. — Les ouvriers prennent leurs repas dans les locaux désignés à cet usage. Avant de se rendre au local, ils enlèveront leur vêtement de travail, s'il est souillé par des matières contagieuses ou particulièrement sales ; ils feront en outre la toilette exigée au lavoir ; ils disposeront à cet effet du temps nécessaire.

Les réfectoires, vestiaires, lavoirs et W.C. sont tout le temps accessibles au personnel.

ART. 38. — Les travailleurs qui en vertu du Règlement général pour la protection du travail doivent se faire vacciner contre la variole, contre la tuberculose ou contre le tétanos, seront avertis de la date à laquelle les vaccinations seront organisées par l'employeur.

ART. 39. — Les ouvriers sont tenus de prévenir l'employeur lorsqu'un membre de leur ménage est atteint d'une maladie contagieuse ; cette communication peut être faite à l'assistante sociale, l'infirmière ou le médecin de l'entreprise et ne doit contenir aucune indication au sujet de la nature ou des particularités de la maladie. S'il est nécessaire l'employeur peut exiger une attestation médicale du médecin traitant certifiant que l'ouvrier peut, oui ou non, continuer son travail sans danger de contagion pour les autres travailleurs.

ART. 40. — Les travailleurs utiliseront comme il faut les installations sanitaires, le W.C., vestiaires, réfectoires, etc. sans les salir ou abîmer.

ART. 41. — Les prescriptions spéciales en matière d'hygiène, à prendre en considération dans l'entreprise, seront prononcées aux travailleurs chaque fois que cela est nécessaire au moyen d'une annexe au présent règlement.

IX. OBLIGATIONS SPECIALES DES TRAVAILLEURS.

Pointage.

ART. 42. — Les travailleurs doivent pointer lors du commencement et de la fin de la journée de travail. Si au moment de l'entrée en vigueur du règlement cette obligation n'existe pas, l'employeur pourra à tout moment introduire ce système sans qu'un membre du personnel puisse y échapper.

Le pointage est considéré comme un moyen de contrôle sur la durée du travail. Le travailleur, qui oublie de pointer ou constate une erreur lors du pointage, doit immédiatement avertir le contremaître ; celui-ci prend les mesures qui s'imposent pour fixer le temps du travail à prendre en considération pour ce travailleur. Si cela se répète, le contremaître avertira la direction qui pourra appliquer les sanctions prévues à l'art. 68.

ART. 43. — Il est défendu de pointer à la place d'un autre travailleur ; toute infraction à cette disposition est un motif de rupture du contrat sans préavis ni indemnité.

ART. 44. — Celui qui reçoit l'autorisation d'interrompre son travail doit pointer lors de son départ et éventuellement lors de son retour.

Changement d'adresse et modification de l'état civil.

ART. 45. — Les travailleurs fournissent à l'employeur aussi rapidement que possible tous les renseignements qui sont nécessaires à l'application de la législation sociale, à obtenir des indemnités, ou pour les suspendre ou y mettre fin ; c'est ainsi qu'ils communiqueront spontanément et sans délai au service du personnel chaque changement d'adresse et chaque changement de leur état civil, nationalité ou charge de famille. La carte d'identité doit être présentée à chaque demande.

Secret professionnel.

ART. 46. — Aussi bien pendant le contrat qu'après sa fin le travailleur ne peut divulguer ni utiliser pour lui-même les secrets ou les procédés de fabrication ou des affaires du chef d'entreprise ; en outre, il ne peut commettre d'acte de concurrence déloyale ou participer à celui-ci.

ART. 47. — Il est défendu au travailleur :

- d'exécuter un autre travail que celui qui lui a été imposé ou d'utiliser ou de mettre en marche une machine qui ne lui a pas été confiée ;
- d'entrer ou de sortir de l'entreprise par un chemin autre que celui qui a été indiqué ;
- d'introduire des boissons alcooliques dans les ateliers ;
- de se trouver en état d'ivresse dans l'entreprise ;
- de fumer dans les locaux où un avis le défend ;
- d'introduire des personnes étrangères dans l'entreprise sans avoir demandé l'autorisation ;
- de déposer des vêtements, objets de toilette et d'autres objets ailleurs que dans les vestiaires ;
- de distribuer ou d'afficher des imprimés et avis similaires ;
- d'introduire dans l'usine des publications immorales ;

— de tenir des réunions, de faire de la propagande, de recevoir des cotisations, de faire des collectes ou d'offrir des objets en vente dans les locaux de l'entreprise.

Cette énumération n'est pas limitative.

ART. 48. — L'employeur et le personnel désigné par lui peut à tout moment fouiller les caisses d'outils, les armoires, les vestiaires, les paquets ou serviettes des travailleurs en présence des intéressés.

Les ouvriers ne peuvent se refuser à une visite personnelle faite par une personne qui, conformément aux dispositions légales, dispose des compétences requises. Celui qui refuse ces contrôles ou visite, pourra être renvoyé sans préavis ni indemnité.

X. INTERRUPTIONS DU TRAVAIL.

Retard.

ART. 49. — Le retard provoque des perturbations dans l'entreprise et est puni selon les dispositions de l'art. 68, sauf s'il est dû à une cause intervenue sur le chemin du travail et est indépendant de la volonté du travailleur ; dans ce cas, la raison invoquée sera immédiatement communiquée au chef direct et il sera fait application de l'art. 12 de la loi sur le contrat de travail.

Arrêt du travail avant l'heure.

ART. 50. — Si un travailleur ne peut commencer le travail, bien qu'il soit arrivé sur le lieu du travail, ou s'il ne peut continuer le travail auquel il était occupé, il doit demander à son chef direct de pouvoir quitter son travail. Si la raison invoquée est une incapacité de travail survenue soudainement, le chef l'autorise à quitter le travail, mais le travailleur devra consulter son médecin le jour même et faire parvenir à son employeur dans les 2 jours ouvrables un certificat médical constatant l'incapacité.

Un départ anticipé ne sera pas autorisé pour des affaires qui peuvent se régler après l'heure normale de travail. Lorsque l'employeur autorise le travailleur à quitter l'entreprise, il ne reconnaît pas nécessairement par là que l'interruption du travail serait due à une cause indépendante de la volonté du travailleur et qu'il serait obligé de payer la rémunération pour les heures non-prestées.

Absences.

ART. 51. — L'exécution du contrat peut être suspendue soit pour des raisons fixées par la loi sur le contrat de travail, soit pour des raisons propres aux travailleurs, acceptées préalablement par l'employeur, soit pour des raisons propres à l'employeur, acceptées préalablement par les travailleurs.

ART. 52. — Chaque congé doit être demandé à l'avance.

Si pour des raisons fondées un travailleur ne peut demander un congé à l'avance, il doit avertir son employeur et justifier son absence dès qu'il le peut et au plus tard dans les deux jours ouvrables.

ART. 53. — La suspension pour causes économiques sera communiquée conformément à l'art. 28 quater de la loi sur le contrat de travail. En ce qui concerne l'industrie de l'achèvement, la communication sera faite conformément à l'arrêté royal du 27-10-1964, c.-à-d. au plus tard la matinée du jour précédant le chômage.

ART. 54. — En cas de suspension de l'exécution du contrat de travail pour des raisons économiques, intempéries ou autres circonstances considérées comme cas de force majeure, l'employeur avertira les travailleurs de la date de la reprise du travail ; il pourra le faire par lettre, par la radio ou par tout autre moyen.

Si l'avis est donné autrement que par la poste, l'employeur communiquera aux travailleurs, dès le début ou pendant la suspension, la façon dont il les avertira.

ART. 55. — En cas d'incapacité de travail due à une maladie ou un accident, le travailleur avertira immédiatement son employeur, par ex. : téléphone — et lui fera parvenir un certificat médical dans les deux jours ouvrables ; le certificat médical mentionnera le début et la durée probable de l'incapacité de travail, ainsi que la possibilité pour le travailleur de se déplacer.

ART. 56. — Lorsque l'incapacité de travail dépasse la durée initialement prévue, le travailleur fera parvenir un nouveau certificat médical, au plus tard le jour auquel il devait reprendre le travail.

ART. 57. — Lorsqu'une nouvelle incapacité de travail survient dans les douze premiers jours ouvrables qui suivent la fin de la période d'incapacité précédente, le certificat médical, prévu à l'article précédent, mentionnera également si l'incapacité de travail est due — ou non — à une nouvelle maladie.

Si cette mention ne figure pas sur le certificat médical, il sera présumé que ces deux incapacités proviennent de la même maladie.

ART. 58. — En cas de maladie, service militaire, accident, accouchement et toutes autres suspensions, le travailleur fera parvenir à l'employeur un avis, au plus tard le dernier jour ouvrable avant la reprise du travail, afin de permettre sa réintégration dans le groupe.

ART. 59. — Si le travailleur a le droit d'être indemnisé par un tiers du chef de son incapacité, il cèdera ce droit à l'indemnisation à son employeur, à concurrence du montant de la rémunération qui a rapport à la période d'incapacité et que l'employeur a indemnisée.

ART. 60. — Durant la période de suspension, l'employeur peut engager ou désigner un remplaçant.

ART. 61. — Chaque travailleur qui est en incapacité de travail accepte le contrôle médical que l'employeur estime nécessaire. Sauf dans le cas où le certificat mentionne l'interdiction pour le travailleur de se déplacer, celui-ci se rendra, sur simple demande communiquée 24 heures à l'avance, au domicile du médecin désigné par l'employeur, au jour et à l'heure convenus.

Les frais de déplacement sont à charge de l'employeur.

ART. 62. — Le salaire hebdomadaire dû en cas d'incapacité de travail est payé le 1er jour de paie qui suit la date de son exigibilité, c'est-à-dire, la date à laquelle il a été satisfait à toutes les exigences aussi bien en ce qui concerne le droit au salaire hebdomadaire qu'à son mode de calcul.

XI. FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL

ART. 63. — Les délais de préavis à observer sont ceux que la loi sur le contrat de travail en général et l'arrêté royal du 24-7-1956 pour les ouvriers textiles en particulier prescrivent.

A la règle qui stipule que le contrat de travail des ouvriers ayant moins de 6 mois de service dans l'entreprise peut être rompu en respectant un préavis de 7 jours en ce qui concerne l'employeur et de 3 jours en ce qui concerne l'ouvrier, il est ajouté que les préavis spéciaux prendront cours le lendemain de la notification.

En résumé les délais de préavis sont les suivants :

Ancienneté	Employeur	Ouvrier	Date de début
moins de 6 mois de service	7 jours	3 jours	le lendemain de la notification ;
service de 6 mois à 10 ans	14 jours	7 jours	le lundi suivant la notification ;
service de 10 ans à 20 ans	28 jours	14 jours	idem
service de plus de 20 ans	56 jours	28 jours	idem

ART. 64. — Sans préjudice du droit qu'ont les parties de mettre fin à tout moment au contrat de travail conformément aux dispositions de la loi du 10 mars 1900, des arrêtés royaux pris en exécution de l'art. 19ter de cette loi ou de l'art. 63 ci-dessus, le contrat de travail prend fin en tout cas le dernier jour du mois durant lequel le travailleur a atteint l'âge de la pension, fixé actuellement à 65 ans pour les hommes et à 60 ans pour les femmes. Cette clause n'a pourtant pas pour effet de faire naître un contrat à durée déterminée.

Toutefois, si l'employeur devait prendre d'autres dispositions concernant la fin du contrat de travail des travailleurs qui ont atteint l'âge de la pension, la règle fixée par cet article serait nulle.

ART. 65. — Les fautes qui ébranlent la confiance qui existe entre l'employeur et le travailleur, de telle manière à rendre impossible toute collaboration ultérieure, peuvent être invoquées pour justifier la rupture immédiate du contrat. Ces fautes sont celles que prévoit la loi du 10 mars 1900 ; elles s'entendent aussi pour les travailleurs à qui cette loi n'est pas applicable, comme par exemple les travailleurs à domicile.

Vu les circonstances particulières, propres à l'entreprise, sont considérés comme motifs graves :

- fumer dans les ateliers et dans les locaux où il y a un danger d'incendie ;
- chaque absence pour laquelle aucune preuve de motif invoqué n'est fourni dans un délai de 3 jours de travail après un avertissement écrit et préalable ; ce délai de 3 jours de travail commence à courir le 3ème jour de travail qui suit la date à laquelle la lettre de l'employeur a été mise à la poste.

ART. 66. — En cas de rupture sans préavis ni motifs graves, l'indemnité de dédit due éventuellement par l'employeur sera payée immédiatement, celle due par l'ouvrier sera retenue sur le salaire encore dû ; le solde éventuel sera payé dans les deux semaines.

XII. RECOURS.

ART. 67. — L'ouvrier, qui a des raisons pour formuler une réclamation quelconque, peut s'adresser à son chef immédiat.

Ce dernier a l'obligation de la transmettre immédiatement. En cas de désaccord il a le droit de s'adresser à tout moment à la direction.

Lorsqu'il existe une délégation syndicale dans l'entreprise, il y a lieu de suivre la procédure prévue par le statut des délégations syndicales établi par la Commission paritaire.

XIII. PENALITES ET AMENDES.

ART. 68. — Des manquements aux obligations qui, pour le travailleur, découlent de son contrat de travail et qui ne sont pas des motifs graves pour rompre le contrat sur le champ et sans indemnité, sont prévus de la façon suivante :

- un avertissement écrit, dont communication sera faite à la délégation syndicale ;
- en cas de récidive dans les 6 mois : renvoi d'un ou de plusieurs jours sans rémunération ni indemnité, à compter du 3ème jour de travail après la notification.

Selon les usages il est possible d'appliquer des amendes. Dans ce cas le montant sera indiqué dans une annexe au présent règlement.

Sans préjudice à l'application des sanctions précitées, les manquements suivants sont traités à titre d'exemple :

- si un ouvrier est absent sans justification, l'employeur peut lui adresser immédiatement une lettre dans laquelle il indique la faute commise et les sanctions applicables en cas de récidive. Si cet ouvrier s'absente encore sans justification au cours des 6 mois suivants, l'employeur peut lui faire parvenir un avis par lequel il interdit l'accès aux ateliers pendant un ou plusieurs jours sans rémunération ni indemnité, à compter du 3ème jour de travail qui suit la notification ;
- si un ouvrier est absent pour incapacité de travail et s'il n'a pas introduit un certificat médical dans les deux jours de travail, l'employeur peut lui envoyer un avertissement écrit ; en outre, l'employeur peut, en cas de récidive dans les 6 mois, sans rémunération ni indemnité, interdire l'accès aux ateliers pendant un ou plusieurs jours, à compter du 3ème jour de travail qui suit la notification.

ART. 69. — Le produit des amendes éventuelles est employé au profit du personnel. Les travailleurs, qui auraient une plainte ou une remarque à formuler en rapport avec les sanctions, qui leur ont été infligées, ou qui contestent une sanction, peuvent faire appel à la direction en respectant la voie hiérarchique normale ; la délégation syndicale peut assister l'ouvrier en question.

XIV. RESPONSABILITE.

ART. 70. — Sauf s'il en est convenu autrement à titre individuel, l'employeur fournit à chaque travailleur les outils, appareils et matériaux nécessaires ; les prescriptions concernant leur distribution et leur restitution sont communiqués aux travailleurs intéressés.

ART. 71. — Chaque travailleur est responsable de l'emploi et de l'entretien des matières premières, machines, outillages, bâtiments, installations, moyens de protection individuelle, vêtements de travail et tous autres biens mis à la disposition.

L'employeur décline toute responsabilité en cas de vol ou de détérioration d'objets qui appartiennent au travailleur, comme par exemple les vélos, l'habillement et autres objets personnels même s'il n'est pas affiché dans les locaux que l'employeur décline toute responsabilité et même si le travailleur est obligé d'y déposer les objets.

En ce qui concerne les objets qui peuvent être déposés dans des armoires-vestiaires, ce dernier alinéa ne sera applicable que si les armoires sont disponibles et peuvent être pourvues d'un cadenas.

En matière de dédommagement en cas de détérioration et de malfaçon, les articles 8 et 9 de la loi du 10 mars 1900 sont d'application.

Lorsque plusieurs travailleurs sont responsables d'une détérioration ou d'une malfaçon, le montant des dommages et intérêts, fixé par les parties ou par le juge, sera payé conjointement par ces travailleurs.

XV. ACCIDENTS DU TRAVAIL.

ART. 72. — Chaque accident doit être déclaré au moment où il se présente. Si l'accident est déclaré après que l'ouvrier a quitté l'entreprise, il sera présumé jusqu'à preuve du contraire, que l'accident est survenu en dehors de l'exécution du contrat de travail.

L'accident sur le chemin du travail doit être déclaré à l'employeur dans les 48 heures, avec indication du lieu, du temps et des circonstances qui doivent permettre de juger de l'applicabilité de la loi.

ART. 73. — L'employeur a le droit de contrôler la déclaration de l'accident; la compagnie d'assurance ou la caisse mutuelle, à laquelle l'employeur est affilié, peut exécuter ce contrôle en lieu et place ou conjointement avec l'employeur.

ART. 74. — Chaque ouvrier qui est témoin d'un accident doit fournir à l'employeur tous les renseignements à ce sujet.

ART. 75. — Le travailleur qui est blessé — aussi insignifiante que la blessure puisse paraître — doit se faire soigner par la (les) personne(s), indiquée(s) dans l'annexe au présent règlement qui a (ont) été spécialement formée(s) pour donner les premiers soins.

Ce dernier inscrira dans un carnet le nom de l'ouvrier soigné ainsi que la date à laquelle les premiers soins ont été donnés.

ART. 76. — La (les) boîte(s) de secours exigée(s) par le Règlement général pour la protection du travail, se trouve(nt) aux endroits indiqués dans l'annexe au présent règlement.

ART. 77. — Les soins médicaux, pharmaceutiques et hospitaliers exigés à la suite d'un accident de travail sont donnés conformément aux règles indiquées dans l'annexe au présent règlement.

ART. 78. — L'ouvrier qui est victime d'un accident de travail, qui refuse de consulter un des médecins désignés, peut perdre son droit aux soins médicaux et pharmaceutiques ainsi qu'aux indemnités légales. La même règle est applicable si la victime refuse de suivre les prescriptions données par le médecin.

Si le travailleur consulte d'autres médecins que ceux qui ont été désignés, les frais de consultation restent à sa charge.

Chaque blessé qui est en état de se déplacer, doit se présenter régulièrement auprès du médecin désigné, aux jours et heures indiqués par lui en vue d'établir les progrès de guérison et ce pendant toute la durée de l'incapacité de travail.

L'ouvrier qui a été victime d'un accident, ne peut abandonner son travail qu'au jour et heure indiqué par le médecin et autorisés par l'employeur. Il reprendra son travail le jour et l'heure, déterminés par le médecin.

Jusqu'à la preuve régulière du contraire, seule la durée d'incapacité de travail, ainsi déterminée, sera prise en considération pour le calcul des indemnités.

XVI. SERVICES, COMITES ET CONSEILS.

ART. 79. — Le comité de sécurité, d'hygiène, et d'embellissement des lieux de travail est composé des personnes indiquées dans l'annexe au présent règlement.

Le service de sécurité est dirigé par la personne indiquée dans l'annexe au présent règlement.

ART. 80. — Le conseil d'entreprise est composé des personnes indiquées dans l'annexe au présent règlement.

ART. 81. — La délégation syndicale est composée des personnes indiquées dans l'annexe au présent règlement.

ART. 82. — Les services d'inspection, où peuvent être atteints les fonctionnaires et agents chargés de surveiller l'application des dispositions légales et réglementaires en rapport avec la protection des travailleurs, sont établis aux adresses indiquées dans l'annexe au présent règlement.

Ce règlement de travail a été établi et accepté conformément à la procédure prescrite par la loi. Il entre en vigueur le

A, le

Signature(s)

(S'il existe un conseil d'entreprise, la signature d'au moins deux membres qui représentent les travailleurs, est requise).

(employeur)

