

pointage. Les heures non pointées ne sont pas rémunérées. Pour ce contrôle, il est interdit de se substituer à une autre personne.

Toute fraude ou tentative de fraude en matière de pointage constitue une faute lourde justifiant le licenciement sans préavis.

ABSENCES ET RETARDS

ARTICLE 12 : Au cours des absences de service aucun salarié ne doit quitter son poste ou l'établissement sans motif justifié. Une autorisation écrite est nécessaire lorsque le salarié désire s'absenter. Les modalités d'octroi des autorisations de sortie sont fixées par note de service.

A l'exception des absences payées conformément à la réglementation ou au statut du personnel, toute absence, même justifiée peut entraîner la réduction de la rémunération proportionnellement aux heures de travail non effectuées.

Toute prolongation de congé payé ou congé maladie, non justifiée dans les 48 heures sera considérée comme une rupture de contrat de travail avec toutes les conséquences de droit.

ARTICLE 13 : Tout retard à l'arrivée au travail doit être justifié dans les conditions fixées par note de service. Les retards fréquents et non ou mal justifiés peuvent entraîner le licenciement. En toute hypothèse, le temps de travail perdu peut ne pas être rénuméré.

Repos compensateur

ARTICLE 14 : les heures supplémentaires sont effectuées après autorisation. Celles effectuées occasionnellement au delà de la durée normale du travail peuvent donner lieu à un repos compensateur afin de maintenir le temps de travail dans la limite de la durée hebdomadaire légale du travail de l'établissement.

Maladie et contrôle médical

ARTICLE 15 : Outre la visite médicale obligatoire d'embauche, l'établissement se réserve le droit de faire contrôler périodiquement par son service médical, l'aptitude physique du travailleur à occuper son emploi. Le travailleur ne saurait se soustraire à cette obligation.

Le travailleur malade doit, dans les meilleurs délais, se présenter au service médical de l'entreprise, si son état le permet, en se conformant strictement aux directives qui lui sont données par le personnel médical.

S'il ne peut se présenter au service médical, il doit prévenir ou faire prévenir l'établissement dans les 24 heures et produire un certificat médical indiquant la durée du repos accordé.

Il ne peut refuser de recevoir la visite médicale de son supérieur hiérarchique.

ci, si son état le permet, lorsque l'employeur maintient le salaire pendant la maladie.

Toute absence pour visite médicale considérée comme injustifiée par le médecin de l'établissement entraîne le non remboursement du temps de travail perdu et en cas de récurrence des sanctions disciplinaires dans les conditions prévues à l'article 20 du présent règlement.

ARTICLE 16 : Outils, matériels, machines, engins et autres équipements

a) Outils, matériels.

Pour se munir des outils et du matériel nécessaire, chaque ouvrier ou employé s'adressera à son supérieur hiérarchique. Les salariés sont personnellement responsables des outils qui leur sont affectés dans le cadre du service ou dont ils assurent la garde.

La procédure de délivrance et d'affectation de ces outils sera précisée par note de service.

Chaque ouvrier ou employé est personnellement responsable de tout ce qu'il a reçu comme matériel en consigne.

Toute disparition ou détérioration d'outils constatée devra être immédiatement signalée au Directeur de service et pourra faire l'objet de retenue sur le salaire selon des modalités définies par notes de service.

Avant de quitter l'établissement en congé ou à l'occasion d'un départ prolongé ou définitif, l'ouvrier ou l'employé doit rendre au magasin de l'atelier auquel il appartient tout ce qu'il a reçu en consigne.

b) Machines, engins et autres équipements

Il est interdit aux salariés :

- d'employer sans ordre une machine ou un engin qui ne leur auront pas été assignés;
- d'y apporter une quelconque modification sans l'autorisation du supérieur hiérarchique;
- d'effectuer ou de faire effectuer à l'aide du matériel de l'établissement un travail pour leur propre compte sans autorisation.

Le travailleur doit tenir le matériel mis à sa disposition et son emplacement de travail en bon état de propreté.

Le marin est tenu d'accomplir en dehors de ses heures de service, le travail de mise en état de propreté de son poste d'équipage, de ses annexes et de ses objets de couchage ou de plat, sans que ce travail puisse donner lieu à rémunération.

Les travailleurs doivent, sous peine de sanctions graves, signaler au supérieur hiérarchique, dès qu'il se produisent les arrêts et anomalies dans le fonctionnement du matériel qu'ils utilisent (matériels de bureau, d'atelier, d'entretien, etc.).

nettoyage et à l'entretien des machines et engins qui lui sont confiés.

Toute violation des normes d'emploi ou d'entretien des machines et engins constitue une faute lourde telle que prévue à l'article 22 du présent règlement.

Les travailleurs en service sur les machines, engins ou installations sont responsables des dommages que, de leur fait, ces machines, engins ou installations ont subis. Les gardiens des ateliers et magasins sont responsables des pertes et vols constatés dans ces ateliers et magasins pendant leur durée de garde.

Vestiaires et armoires

ARTICLE 17 : Des vestiaires ou armoires individuelles peuvent être mis à la disposition des salariés pour la conservation de leurs vêtements et matériels personnels. Les moyens de fermeture desdits vestiaires et armoires fournis éventuellement par l'établissement restent en la possession des agents pendant le temps d'usage. L'établissement décline toute responsabilité en cas de détérioration, perte ou vol des objets qui y sont placés.

TITRE IV - DISCIPLINE GENERALE

Hygiène et Sécurité

ARTICLE 18 : Le personnel de l'établissement est tenu d'observer, sous peine de sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement, les mesures d'hygiène et de sécurité ainsi que les prescriptions de la médecine du travail résultant de la réglementation en vigueur. Ces mesures et prescriptions feront l'objet de notes de service qui seront affichées.

L'établissement veillera à ce que les moyens de prévention nécessaires à l'accomplissement du travail conformément à la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité soient convenablement utilisés. Il peut prescrire le port obligatoire d'accessoires individuels de sécurité.

Si les moyens de prévention sont fournis par l'établissement, ils restent sa propriété exclusive, les attributaires en prennent régulièrement consigne et leur perte ou disparition pourra donner lieu à retenue sur salaires selon les modalités définies par note de service.

Les locaux de l'établissement et les annexes telles que les lieux d'aisance, doivent être laissés, après usage, parfaitement propres.

Tout accident, même de peu d'importance, survenu à un travailleur doit être signalé immédiatement à la Direction Générale.

Il est interdit d'introduire ou de vendre des boissons alcoolisées dans l'établissement.

Le personnel doit en outre, obéir aux décisions et consignes particulières de sécurité et d'hygiène du travail. Il lui est notamment interdit sous peine de sanctions graves pouvant aller jusqu'au licenciement :

- de toucher aux appareils électriques;
- de fumer dans les lieux interdits;
- de nettoyer, réparer ou entretenir les machines en marche.

Obligations professionnelles

ARTICLE 19 : Le personnel occupé par l'établissement à quelque titre que ce soit, doit son entière activité au service de celui-ci. Il est tenu au secret professionnel.

Les inventions, découvertes, innovations et perfectionnements ayant trait directement au champ d'activité de l'établissement et réalisés par les membres de son personnel appartiennent de plein droit à l'établissement qui pourra, seul, prendre les brevets correspondants.

Le personnel est tenu en outre :

- de conserver en tout lieu, à tout moment, une tenue correcte et décente;
- d'avoir une attitude courtoise dans les contacts au sein de l'établissement;
- de se conformer strictement aux ordres de service, aux prescriptions de sécurité et en général à toutes les instructions actuellement en vigueur ou postérieures émanant de la Direction Générale;
- d'effectuer des heures supplémentaires pour l'exécution ou l'achèvement d'un travail ne pouvant être différé et qu'une circonstance imprévue n'a pas permis d'effectuer ou de terminer dans les limites normales.

Interdictions générales

ARTICLE 20 : A) D'une manière générale, il est interdit sous peine de sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement en cas de récidive :

- d'entrer dans l'établissement ou d'en sortir par un autre endroit que les portes d'accès prévues;
- d'y introduire sans autorisation des personnes étrangères;
- de quitter le travail sans motif ou sans autorisation écrite;
- de séjourner, sans autorisation, à l'intérieur de l'établissement en dehors des heures normales de travail;
- de faire des inscriptions ou poser des affiches à l'intérieur de l'établissement en dehors des panneaux prévus à cet effet et de s'y prêter aux collectes, souscriptions, ventes de billets sans autorisation de la Direction Générale, ainsi que d'y introduire des marchandises destinées à être vendues au personnel;
- de circuler dans un local autre que celui où le travailleur se trouve habituellement, sauf pour une raison précise de service;

- d'utiliser le téléphone à des fins personnelles
- B) il est formellement interdit au personnel, sous peine de licenciement :
 - de dégrader les locaux de toute nature (murs, cours, etc...) existant à l'intérieur du domaine de l'établissement;
 - de dormir dans les locaux de travail;
 - de pénétrer dans l'établissement en état d'ébriété;
 - de s'absenter sans motif et de manière prolongée ou répétée et sans autorisation écrite des supérieurs hiérarchiques;
 - de suspendre le travail sans motif ou sans autorisation;
 - de se servir, sans autorisation des machines, véhicules, engins soit pour des besoins de service, soit à des fins personnelles;
 - de manquer de respect au personnel dirigeant ou à une autorité quelconque de l'établissement;
 - de provoquer des attroupements, réunions et de tenir des meetings ou des conciliabules sur les lieux du travail;
 - de faire un travail autre que celui qui est commandé;
 - de modifier les conditions prescrites pour le travail;
 - d'exercer des pressions sur le personnel pour faire obstacle à la liberté du travail et à la liberté syndicale, politique ou religieuse;
 - de faire ou de laisser faire tout acte susceptible de troubler l'harmonie ou la sécurité dans l'établissement;
 - de se livrer à des discussions politiques, religieuses ou autres;
 - de vendre ou de distribuer des journaux, des tracts ou documents quelconques;
 - d'accepter des pourboires;
 - de s'adonner à toute occupation strictement personnelle pendant les heures de travail;
 - d'utiliser à des fins personnelles les articles de bureau, les imprimés, les formules, les livres ou le papier de l'établissement ou autre matériel de celui-ci;
 - d'emporter tout objet, matière ou documents quelconques appartenant à l'établissement;
 - de refuser de se soumettre à un contrôle du portier ou de tout agent du service de sécurité.

TITRE V - SANCTIONS

ARTICLE 21 : En cas de faute ou d'infraction aux prescriptions du présent règlement ou des notes de service qu'il prévoit et en dehors des sanctions prévues par la législation en vigueur, la Direction Générale se réserve le droit d'appliquer l'une des sanctions prévues à l'article 20 de la Convention Collective générale et dans les conditions indiquées par ledit règlement notamment en son article 20 :

- avertissement écrit
- mise à pied de un à trois jours
- mise à pied de 4 à 8 jours

- licenciement.

Les deux dernières de ces sanctions sont susceptibles d'être infligées en cas de répétition des infractions ayant motivé l'une des deux premières.

ARTICLE 22 : La faute lourde entraîne la résiliation immédiate du contrat de travail sans préavis ni indemnité.

Est constitutif de faute lourde tout fait qui rend impossible la continuation des services même pendant le délai de préavis. La faute lourde est constatée lorsqu'il y a intervention concomitante ou séparée de l'une des situations suivantes :

1) Conséquences graves de la faute, particulièrement en ce qui concerne les infractions aux consignes de sécurité.

Il en est ainsi sans que la liste soit limitative des faits suivants :

- pour un treuilliste, un surveillant de centrale, un pompiste : s'endormir à son poste;

- fumer à proximité d'un dépôt d'essence ou d'explosifs, ou y utiliser des lampes à flamme non protégées;

- pour un chauffeur conduire en état d'ébriété;

- pour un treuilliste être en état d'ébriété;

- pour un gardien s'endormir, s'absenter;

- homicide involontaire par inobservation du règlement intérieur ou des règles de sécurité;

- négligence grave dans le travail;

- le fait d'enlever des éléments de protection pour effectuer un travail ou négliger de s'en servir.

2) L'intention fautive ou de nuire, tout particulièrement dans les rapports avec les chefs et les autres travailleurs. Il en est ainsi sans que la liste soit limitative des faits suivants :

- refus d'obéissance dans l'exécution des travaux prescrits par les supérieurs hiérarchiques, alors que ces travaux, non en contradiction avec les règles de sécurité et de l'hygiène, correspondent à la qualification de l'intéressé et au rendement normal qu'on peut en attendre ou pour des raisons générales d'organisation de l'établissement, à l'une des tâches habituellement exécutées dans sa profession;

- le vol ou détournement, au détriment de l'établissement ou d'un membre du personnel, d'objets, d'outils, d'instruments ou de matières premières pour l'usage personnel du salarié pour l'usage d'un tiers (sans préjudice de la réparation du dommage causé);

- la fraude dans les opérations de contrôle entraînant un préjudice pour l'établissement;

- la réduction volontaire et habituelle du rendement au travail, avec manifestation de mauvaise volonté;

- coups et blessures volontaires graves portés à un membre du personnel de l'établissement, ou à un supérieur, homicide volontaire;

- communication sur les installations ou procédés de fabrication (sans préjudices des pénalités prévues par le code pénal);

- la complicité dans une faute lourde;

- l'outrage public aux bonnes mœurs à l'intérieur de

- l'établissement;
- la rixe;
 - l'usage de stupéfiants et l'ivresse caractérisée;
 - les injures, menaces et voies de fait envers un supérieur;
 - la dégradation volontaire du matériel de l'établissement (outils, machines, engins, etc...);
 - l'abandon de poste sans motif justifié et sans autorisation;
 - la mal façon volontaire de l'ouvrage;
 - l'abus de confiance;
 - l'agitation et la propagande politiques;
 - les fausses déclarations en matière d'accident du travail;
 - les fausses déclarations ou omissions, l'usage de faux certificats ou de faux papiers d'identité à l'occasion du recrutement ou en toute autre occasion;
 - la suspension du travail sans motif valable;
 - le refus de rejoindre un nouveau poste de travail;
 - l'inscription injurieuse sur les locaux ou le matériel de l'établissement;
 - incitation du personnel à la désobéissance ou la rébellion;
 - la grève engagée dans des conditions illégales;
 - le non-respect des règles de sécurité;
 - le non-respect des normes d'entretien et d'utilisation du matériel.

3) La répétition, particulièrement en ce qui concerne les règles de la discipline, de la sécurité et de l'hygiène. Il en est ainsi sans que la liste soit limitative des faits suivants :

- pour un chauffeur : venir chercher habituellement en retard le personnel à transporter, ce qui entraîne un préjudice certain pour l'établissement ou faire trop souvent des accidents ou des contraventions;
- inattention répétée dans le travail.

TITRE VI - DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX CONDUCTEURS DE VÉHICULES AUTOMOBILES

ARTICLE 23 : Les chauffeurs de voiture, conducteurs d'automobiles ou des camions attachés à l'établissement et titulaires du permis de conduire doivent se conformer aux prescriptions du code de la route.

Il leur est interdit de transporter des personnes étrangères à l'établissement sous peine de licenciement. Il est formellement interdit au personnel de l'établissement, d'utiliser, sauf pour des raisons de service, les voitures de l'établissement. La Direction Générale décline toute responsabilité en cas d'infraction à ces dispositions qui peuvent entraîner le licenciement.

Le fait qu'un conducteur a trop souvent des accidents ou des contraventions peut constituer une cause de licenciement pour faute lourde.

Il est interdit aux étrangers à l'établissement de monter sur les

véhicules sans autorisation écrite de la Direction Générale ou de son représentant.

Les chauffeurs sont personnellement responsables du respect de cette consigne et, en cas d'infraction, recevront une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement.

TITRE VII - RECLAMATIONS

ARTICLE 24 : Les réclamations et requêtes doivent être présentées par l'intéressé, d'abord à son chef hiérarchique.

Dans le cas où la réclamation ainsi effectuée n'est pas satisfaite, le salarié a la faculté de la présenter directement à son Directeur de service, puis à la Direction Générale.

Il peut se faire assister d'un délégué du personnel.

La procédure de réclamation est précisée par note de service, notamment en ce qui concerne les jours, heures et lieu de réception des réclamations par la Direction Générale.

TITRE VIII - DISPOSITIONS DIVERSES

AGENTS CONDAMNÉS

ARTICLE 25 : L'établissement peut licencier en dehors de toute procédure disciplinaire, les salariés condamnés pour faits qualifiés de crimes ou délits par une juridiction répressive, à des peines criminelles ou correctionnelles.

NOTES DE SERVICES

ARTICLE 26 : Les notes de services prévues par le présent règlement et destinées à en déterminer les modalités d'application seront prises par le Directeur Général, et portées à la connaissance du personnel par voie d'affiche sur les tableaux prévus à cet effet.

PUBLICATION

ARTICLE 27 : Le présent règlement sera soumis à l'approbation de l'Inspecteur du travail du ressort et sera déposé en double exemplaire au secrétariat du tribunal de travail de Nouakchott. Il entrera en vigueur à compter du.....et oblige tout salarié à l'observation de ses prescriptions et des modifications qu'il pourrait recevoir ultérieurement.