

ACTUALITÉS SOCIALES – JUILLET 2016

RÈGLEMENT DE TRAVAIL : RAPPEL

Le règlement de travail fixe des conditions générales de travail et donne aux travailleurs une information sur le fonctionnement et l'organisation du travail dans l'entreprise qui les emploie.

Nouveaux employeurs : quelles sont les étapes ?

1. Établissement du **projet de règlement** de travail et **affichage** de celui-ci au sein de l'entreprise
2. Pendant 15 jours à dater de l'affichage du projet, les travailleurs peuvent formuler des **observations dans un registre** mis à leur disposition à cet effet
3. Passé ce délai : envoi du projet et du registre au fonctionnaire du **Contrôle des lois sociales**
4. S'il n'y a pas d'observations de la part du contrôleur, le règlement de travail entre en vigueur le 15^{ème} jour suivant celui de l'*affichage*

Vous possédez déjà un règlement de travail :

Si vous désirez le modifier, les mêmes procédures seront à respecter : affichage du projet de modification et mise à disposition d'un registre des observations aux travailleurs, suivis 15 jours plus tard de l'envoi du projet au Contrôle des lois sociales pour approbation.

Publication des horaires de travail

Tous les horaires prestés par les travailleurs au sein de l'entreprise **doivent obligatoirement être repris dans le règlement** de travail : si un nouveau travailleur preste un horaire qui n'est pas initialement repris dans le règlement, il conviendra de le modifier et d'ajouter celui-ci.

Annexes obligatoires

Depuis le 1er janvier 2014, de nouvelles annexes relatives aux **risques psychosociaux liés au travail** et aux **nouveaux délais de préavis** doivent être présentes dans votre règlement.

Contactez votre gestionnaire du département social pour demander ces annexes ou un modèle de règlement.

TRAVAILLEUR MALADE ET VACANCES

Remise du certificat médical

Votre travailleur a planifié ses vacances et tombe malade au début de sa période de congés :

- S'il vous remet un certificat dont la période débute **pendant les vacances** : cela n'aura pas d'impact sur les congés planifiés, les jours de vacances seront maintenus

- Si le certificat couvre **le premier jour de congé** : ce motif d'absence primera sur ses vacances. Le travailleur conservera ses jours de vacances qu'il pourra prendre plus tard sur l'année, et touchera un salaire garanti pour la période de maladie couverte par le certificat.

Contrôle médical

Pendant toute la durée de la période de maladie, le travailleur est **obligé de se soumettre à l'éventuelle visite** d'un médecin-contrôleur.

Si le travailleur dispose d'un certificat médical établi par son médecin traitant mais que l'employeur suspecte ce travailleur d'être parti en vacances : le travailleur **ne se soumet pas au contrôle** médical. En conséquence, le **salaire garanti ne sera pas payé** par l'employeur dès le début de l'incapacité, et le travailleur sera considéré comme en absence justifiée (par le certificat) mais toutefois non rémunérée, jusqu'à son retour au travail.

Si l'employeur possède la preuve que le travailleur est bel et bien en vacances, il conviendra d'envoyer un avertissement écrit (par recommandé) à ce dernier le rappelant à l'ordre.

Pour plus d'informations nous vous invitons à contacter votre gestionnaire du département social. Margaret Casse, Mélanie Romero et Jenna Palmers.