

Annexe au règlement de travail 01.01.2024



1. Contenu

.....	1
1. La présente annexe s'applique au règlement de travail de la.....	3
2. Adaptation à l'article : Suspension du contrat de travail	3
Absence pour incapacité de travail due à une maladie ou à un accident.....	3

Règlement de travail

1. La présente annexe s'applique au règlement de travail de

Nom de l'entreprise	Circet Belgium
Nature de l'activité	PC149.01 - Électriciens : installation et distribution PC200 – Employés
Numéro d'entreprise (Numéro de TVA)	CIRCET Belgium SA 0874.125.297 Circet Benelux NV 0665.840.662 Circet Infratechniek NV 0885.415.307

2. Adaptation à l'article : Suspension du contrat de travail

L'exécution du contrat de travail est suspendue pour les raisons prévues par la loi sur les contrats de travail.

Si l'entreprise est fermée à la suite de la période de **congé annuel**, l'employeur remettra le certificat de chômage prescrit aux employés qui n'ont pas droit aux vacances et aux pécules fériés pour toute la période de fermeture.

Absence pour incapacité de travail due à une maladie ou à un accident

Justification de l'absence en cas de maladie ou d'accident.

Pour bénéficier des dispositions légales relatives à l'absence pour incapacité de travail due à une maladie ou à un accident, le salarié doit :

- a) Informez immédiatement le N+1/dispatch et le client (le cas échéant) par téléphone et au plus tard à l'heure de début normale de la journée de travail.
 - Employés : manager ;
 - Travailleurs couverts par l'intervention : expédition ;
 - Ouvriers non couverts par l'expédition : directeur ;
 - Si l'intervention n'est pas disponible : gestionnaire ;
 - En cas d'activité directe avec un client : en plus de ce qui précède, informez également le client. Toutefois, si le client n'est pas prévenu, cela ne peut en aucun cas avoir une conséquence négative pour le collaborateur.
- b) - présenter un certificat médical dans un délai de deux jours ouvrables,
 - l'indication de l'incapacité de travail et de sa durée.
 - Le fait que le logement puisse être quitté ou non doit être précisé sur le certificat.

Si l'incapacité de travail se prolonge au-delà de la date initialement prévue, le nouveau certificat médical doit être présenté dans les deux jours ouvrables suivant l'expiration du délai initialement fixé.

Le certificat doit être soumis par voie électronique. Le salarié doit être en mesure de présenter l'original du certificat à l'employeur lorsqu'il en fait la demande et de le conserver pendant trois mois.

De plus, le salarié doit recevoir un médecin, s'il est autorisé et rémunéré par l'employeur, et être examiné par celui-ci afin de déterminer s'il est effectivement en incapacité de travail.

À moins que le médecin du salarié n'estime dans le certificat que son état de santé ne lui permet pas de se rendre dans un autre lieu, le salarié doit toutefois, à la demande de l'employeur, se présenter à un médecin autorisé et rémunéré par l'employeur. Les frais de déplacement encourus sont entièrement à la charge de l'employeur.

Si l'employé se soustrait délibérément à l'examen médical sans raison valable (par exemple, s'il est absent de l'examen médical sans raison valable ou si l'employé ne peut pas être contacté), l'employeur peut refuser de payer le salaire garanti pour les jours d'incapacité à partir du jour où le médecin de contrôle s'est présenté pour le contrôle jusqu'à la fin de l'incapacité de travail. Celle-ci n'est pas appliquée par l'employeur si le salarié se fait encore contrôler et que le médecin tuteur constate l'incapacité de travail, le cas échéant.

Est considérée comme une absence injustifiée toute absence pour cause d'incapacité de travail qui n'est pas justifiée par un ou plusieurs certificats médicaux.

Accidents du travail ou accidents sur le chemin du travail

Un employé qui a subi une blessure, aussi mineure soit-elle, est tenu de prendre soin de lui-même, à l'aide de la trousse de premiers secours qui a été mise à sa disposition. Si nécessaire, il peut également être soigné par le secouriste ou dans l'hôpital le plus proche. En outre, il en informe immédiatement son supérieur hiérarchique. Cela s'applique également à tout accident sur le chemin du travail. Il fournit à l'employeur toutes les informations nécessaires à la déclaration de l'accident du travail. En outre, il participe activement à l'enquête sur les accidents menée par l'IDPPW.

Le superviseur établit immédiatement un constat amiable interne d'accident du travail et en informe les services administratifs de l'employeur.

Les trousse de premiers secours en cas d'accident exigées par le CODEX Bien-être au travail se trouvent à l'endroit prévu à cet effet et dans les véhicules

Les travailleurs qui ont besoin de soins médicaux à la suite d'un accident du travail sont libres de choisir le médecin, le pharmacien et l'établissement de soins infirmiers.

Maladie sans certificat (max. 3 x 1 jour/année civile)

Le travailleur peut s'absenter pendant 1 jour ouvrable au maximum 3 fois par année civile sans présenter de certificat médical.

Afin de pouvoir bénéficier des dispositions légales relatives à l'absence pour incapacité de travail pour cause de maladie d'un maximum de 1 jour ouvrable, le salarié doit :

a) Informez immédiatement le gestionnaire/dispatch et le client (le cas échéant) par téléphone et au plus tard à l'heure de début normale de la journée de travail.

- Employés : manager ;
- Travailleurs couverts par l'intervention : expédition ;
- Ouvriers non couverts par l'expédition : directeur ;
- Si l'intervention n'est pas disponible : gestionnaire ;
- En cas d'activité directe avec un client : en plus de ce qui précède, informez également le client. Toutefois, si le client n'est pas prévenu, cela ne peut en aucun cas avoir une conséquence négative pour le collaborateur.

b) Enregistrez cette journée par voie électronique dans le système applicable sous l'absence « maladie sans certificat ».

Si le salarié n'a pas suffisamment récupéré le jour ouvrable suivant et que l'absence dure plus longtemps que prévu, le salarié doit :

- a) Informer le responsable/dispatch et le client (le cas échéant) par téléphone que son absence durera plus de 1 jour ouvrable
- b) Fournir une attestation à partir du premier jour ouvrable d'absence via la procédure applicable.

Maladie pendant les jours fériés

Ce régime s'appliquera à partir du 1er janvier 2024.

Si le salarié tombe malade ou a un accident pendant une période de congé annuel (la maladie commence après le début des vacances), il peut prendre les jours de congé annuel non utilisés plus tard dans l'année, à condition qu'il respecte les formalités suivantes :

- le supérieur hiérarchique N+1/ doit être informé immédiatement de cette incapacité de travail par la procédure habituelle, c'est-à-dire la notification de la maladie par téléphone avant le début de la journée de travail
- L'adresse de résidence doit être communiquée à l'employeur s'il ne s'agit pas de l'adresse habituelle du domicile
- Dans ce cas, un certificat médical doit toujours être fourni à l'employeur (afin d'avoir droit à un salaire garanti) et ce dans le délai stipulé dans le règlement de travail

Le certificat médical doit être établi dans l'une des langues nationales de la Belgique (néerlandais – français – allemand) ou en anglais et doit contenir la durée de la période de maladie ainsi que le motif de l'absence (maladie/accident).

Si le certificat est rédigé dans une autre langue, il doit être délivré dans le délai prescrit. L'employé doit fournir une traduction valide par un traducteur officiel.

Si les formalités ci-dessus ne sont pas respectées, les jours de congé annuel ne peuvent pas être pris plus tard et la période est considérée comme un congé annuel.

Si le salarié souhaite prendre les vacances non prises (en raison d'une maladie ou d'un accident commencé pendant une période de vacances) après la période d'incapacité de travail, il doit poser explicitement cette question à l'employeur au plus tard au moment de l'envoi ou de la remise du certificat médical.

La procédure normale de demande de vacances doit être suivie.

L'employeur vous fera savoir par écrit s'il est d'accord ou non avec la prise ultérieure des vacances différées, en approuvant ou non l'absence en WFM. Si l'absence est refusée, un motif sera noté.

Il est possible que les vacances de fin d'année soient reportées sur les 24 mois suivants. Il s'agit de congés qui ne peuvent être pris en fin d'année en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, d'une maladie ou d'un accident ordinaire, d'un congé de maternité ou de paternité, d'un congé de naissance, d'un congé d'adoption, d'un congé d'accueil ou d'un congé d'accueil.

La prise de ces congés transférés se fait toujours en concertation mutuelle entre l'employeur et l'employé.