

Fixation des vacances annuelles : règles du jeu - partie 2

17.05.2019



Les vacances d'été approchent à grands pas... Tous les travailleurs n'ont peut-être pas encore réservé leurs vacances et certains attendent peut-être de pouvoir bénéficier des promotions « last minutes ». Dans une telle situation, en tant qu'employeur vous pourriez être pris au dépourvu par des demandes de congés de dernière minute. C'est pour cela que la fixation des vacances est encadrée par une série de règles.

Les travailleurs qui ont travaillé durant toute l'année 2018 ont droit à 4 semaines de vacances légales dans leur régime de travail en 2019. Les travailleurs qui n'ont pas travaillé durant toute l'année 2018 bénéficieront d'un droit aux vacances calculé au prorata et pourront éventuellement bénéficier de jours de vacances complémentaires pour arriver à un total de 4 semaines.

Les jours de vacances doivent être pris avant le 31 décembre 2019. Voici un rappel des règles en matière de fixation des jours de vacances.

Le principe : La fixation des vacances doit faire l'objet d'un accord

La fixation des jours de vacances ne peut être imposée unilatéralement ni par le travailleur, ni par l'employeur. Cela doit donc toujours faire l'objet d'un accord.

- **Soit un accord collectif :**

Un accord peut, tout d'abord, être conclu au niveau de la Commission paritaire. Dans ce cas, les dates de vacances collectives doivent être communiquées aux SPF Affaires sociales au plus tard pour le 31 décembre de l'année précédant celle au cours de laquelle les vacances doivent être prises.

Si aucune décision n'a été communiquée au SPF Affaires sociales pour le 31 décembre de l'année précédant celle au cours de laquelle les vacances doivent être prises, les dates de

vacances collectives peuvent être fixées au niveau de l'entreprise. Dans ce cas, il n'y a pas de date limite. Il est toutefois indiqué d'effectuer cette démarche à temps, afin que les travailleurs puissent en tenir compte pour leur organisation personnelle. La décision doit être prise au sein du Conseil d'entreprise ou, à défaut, par un accord avec la Délégation syndicale de l'entreprise ou, à défaut, par un accord unanime avec tous les travailleurs.

Lorsque les vacances sont fixées collectivement, les travailleurs ne peuvent les reporter à une autre période.

- **Soit un accord individuel :**

Lorsque les vacances n'ont pas été fixées collectivement au niveau de la Commission paritaire ou de l'entreprise, elles doivent être fixées d'un commun accord entre l'employeur et chaque travailleur.

Si aucun accord ne peut être trouvé, la question pourra être tranchée par le Tribunal du travail saisi en référé.

Les règles de base à respecter :

Lors de la fixation des jours de vacances, les parties veilleront néanmoins à respecter les règles suivantes :

- Tous les jours vacances doivent être pris avant le 31 décembre. Il ne peuvent être reportés à l'année suivante et le travailleur ne peut faire abandon de ses jours de vacances. Si un employé est dans l'impossibilité de prendre tous ses jours de vacances avant le 31 décembre, l'employeur devra lui payer, pour la fin de l'année, le simple pécule afférent aux jours de vacances que l'employé n'a pas pu prendre ;
- Lorsqu'il s'agit de travailleurs ayant des enfants en âge d'aller à l'école, les congés sont octroyés de préférence pendant les vacances scolaires ;
- Les travailleurs doivent pouvoir bénéficier d'une période de 2 semaines continues de vacances entre le 1^{er} mai et le 31 octobre, sauf demande contraire de leur part. Pour les travailleurs ayant moins de 18 ans au 31 décembre de l'année de l'exercice de vacances, cette période est portée à 3 semaines ;
- Dans tous les cas, une période continue d'une semaine de vacances doit être obligatoirement octroyée ;
- Les vacances ne peuvent en principe être prises par demi-jours sauf lorsque les demi-jours de vacances sont complétés par un demi-jour de repos habituel ou un demi-jour de vacances européennes. Les travailleurs peuvent également demander le fractionnement en demi-jours des 3 derniers jours de la quatrième semaines de vacances mais l'employeur peut s'y opposer si cela désorganise le travail dans l'entreprise.

Conseils :

Nous vous conseillons d'indiquer dans votre règlement de travail la procédure et le délai que les travailleurs doivent respecter pour demander leurs vacances, ainsi que les règles de priorités qui s'appliqueront au sein de l'entreprise en cas de demandes simultanées qui ne pourraient être toutes honorées pour des raisons organisationnelles.

Dans la pratique, vous pouvez avoir égard aux éléments suivants pour déterminer quelles sont les demandes de vacances prioritaires : L'ancienneté des travailleurs, le fait que dans l'entreprise du conjoint d'un travailleur les vacances sont fixées collectivement, la situation familiale des travailleurs, le fait qu'un travailleur a déjà eu la priorité pour fixer les vacances précédentes, ...

Quid si un travailleur tombe malade pendant ses vacances ?

Lorsqu'un travailleur tombe malade pendant ses vacances, il sera toujours considéré comme étant en vacances et les jours de vacances qui ont été fixés ne pourront être reportés.

De plus, si la période d'incapacité de travail se prolonge au-delà de la période de vacances qui avait été fixée, l'employeur devra payer le salaire garanti pour le solde éventuel des 30 jours calendrier à dater du début de l'incapacité de travail.

Par contre, lorsqu'un travailleur tombe malade avant le début de ses vacances (fixées collectivement ou individuellement), il conserve le droit à ses jours de vacances et ceux-ci pourront être reportés après la fin de l'incapacité de travail.

Attention, lorsqu'un ouvrier tombe malade avant une période de fermeture collective, il ne pourra bénéficier du salaire garanti pour les jours d'incapacité de travail qui coïncident avec les jours de fermeture collective. Ces jours seront directement indemnisés par la mutuelle.

A noter qu'il existe à l'heure actuelle un projet de réforme de ce système.

Valentin BROQUET - Legal Advisor
