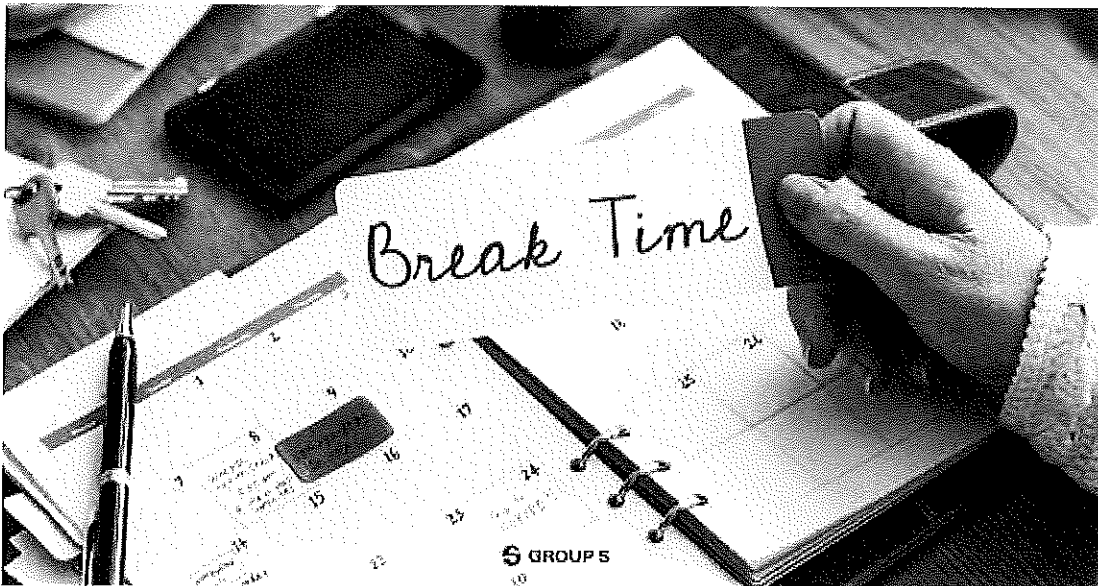


Coronavirus : veillez à ce que vos travailleurs épuisent leurs jours de vacances avant la fin de l'année !

01.10.2020



La fin de l'année pointe déjà le bout de son nez. Dans de nombreuses entreprises, en raison de la crise sanitaire, certains travailleurs se retrouvent encore avec un nombre important de jours de vacances à prendre. Il faut veiller à ce que ces jours de vacances annuelles légaux soient pris avant le 31 décembre.

I. Tous les jours de vacances légales doivent être pris

La réglementation sur les vacances annuelles prévoit que tous les jours de vacances annuelles doivent être pris avant le 31 décembre de l'année de vacances.

Il existe donc une **obligation pour le travailleur** de prendre les vacances auxquelles il a droit. En effet, la loi sur les vacances annuelles dispose explicitement que le droit aux vacances est acquis aux travailleurs, nonobstant toute convention contraire. Il est donc interdit aux travailleurs de faire abandon des vacances auxquelles ils ont droit.

En outre, il existe une **obligation pour l'employeur** de veiller à ce que ses travailleurs prennent effectivement leurs vacances avant la fin de l'année de vacances. Afin d'éviter tout problème, l'employeur doit ainsi idéalement être en mesure de prouver qu'il a pris toutes les dispositions afin que ses travailleurs aient effectivement pu prendre (pris) leurs vacances.

- ✿ Il est ainsi conseillé aux employeurs qui constatent que certains de leurs travailleurs disposent encore d'un nombre important de jours de vacances de les informer par écrit qu'ils doivent prendre ces jours avant la fin de l'année et de les inviter à le faire.

Ainsi, dans le cas où, malgré le rappel de leur employeur, certains travailleurs refuseraient d'épuiser leurs congés, il est important que l'employeur puisse se ménager la preuve qu'il a mis ces travailleurs en demeure de prendre leurs congés. Cela permet à l'employeur de se mettre à l'abri d'éventuelles sanctions et de se décharger de l'obligation de payer aux employés le pécule afférent aux jours de vacances non pris.

En effet, l'employeur qui ne permet pas à ses travailleurs de prendre leurs vacances avant la fin de l'année de vacances s'expose à des sanctions pénales ou administratives pour ne pas avoir respecté ses obligations. Ces sanctions consistent en une amende pénale ou administrative de niveau 2, multipliée par le nombre de travailleurs concernés :

	Amende administrative	Amende pénale	Peine d'emprisonnement	Autres peines pénales possibles
Sanction de niveau 2	de 200 à 2 000 EUR	de 400 à 4 000 EUR	/	/

De plus, l'employeur qui ne permet pas à ses employés de prendre leurs vacances sera également tenu de verser à ces employés le pécule de vacances afférent aux jours de vacances non pris. Pour les ouvriers, ceux-ci reçoivent leurs chèques de vacances au cours de l'année de vacances. Le pécule de vacances a donc déjà été payé par la caisse de vacances et reste acquis.

A noter par ailleurs que, légalement parlant, il est interdit de reporter les jours de vacances non pris à l'année suivante.

Y a-t-il d'autres règles à respecter ?

Oui, la réglementation sur les vacances annuelles prévoit que les principes suivants doivent être respectés lors de la fixation des vacances :

- 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 sur l'année. Il n'est pas possible de déroger à cette règle ;
- 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 cependant 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.

Enfin, les vacances doivent être fixées d'un commun accord. Ni l'employeur, ni le travailleur ne peut imposer unilatéralement la fixation de jours de vacances à l'autre partie.

Lorsqu'un accord a été trouvé entre l'employeur et le travailleur sur la fixation des jours de vacances, il est impossible pour l'une des parties de revenir unilatéralement sur cet accord. Un nouvel accord est donc nécessaire concernant l'annulation ou la modification de jours de vacances fixés.

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

Malgré la crise du Covid 19 et le fait que de nombreuses entreprises aient dû recourir au chômage temporaire ou, au contraire, aient dû faire face à une surcharge de travail, ces règles restent d'application. Cela nous a récemment été confirmé par les autorités compétentes.

Que se passe-t-il si le travailleur est dans l'impossibilité de prendre ses vacances avant le 31 décembre ?

Il est possible qu'un employé soit dans l'impossibilité d'épuiser tous ses jours de vacances légales avant la fin de l'année (par exemple en raison d'une maladie, d'un accident ou d'une maternité ou d'une situation de chômage temporaire pour force majeure qui se prolonge jusqu'à la fin du mois de décembre).

Dans cette situation, l'employeur est tenu de lui payer au plus tard pour le 31 décembre de l'année de vacances, les pécules suivants :

- Le simple pécule de vacances afférent aux jours non encore pris ;
- Le double pécule de vacances s'il n'a pas encore été payé.

Le paiement du simple pécule est alors exempté de cotisations de sécurité sociale.

A noter qu'un simple pécule de vacances et une allocation de chômage temporaire pour force majeure ne sont pas cumulables pour un même jour.

Pour plus d'informations, consultez notre article sur le paiement du décompte de décembre.

II. Qu'en est-il des jours de congés extra-légaux ?

Concernant les jours de vacances complémentaires octroyés au niveau du secteur ou de l'entreprise (par exemple, les jours d'ancienneté) d'autres modalités peuvent être prévues. Ainsi, contrairement aux vacances annuelles légales, les congés extra-légaux peuvent par exemple faire l'objet d'une disposition autorisant le report ou non.

Il est donc toujours nécessaire de consulter les textes à la source du droit à ces jours de congés extra-légaux (c'est-à-dire la convention collective de travail sectorielle, la convention collective de travail d'entreprise ou le règlement de travail) afin de vérifier si des modalités sont prévues sur la question.

Plusieurs possibilités sont alors possibles :

- Des règles ont explicitement été prévues sur la question : il convient alors de respecter ces règles ;
- Il est prévu d'appliquer les règles prévues en matière de vacances annuelles légales : il convient alors de respecter les règles énoncées au point I. ;
- Rien n'est prévu concernant les modalités d'octroi des congés extra-légaux : il convient alors de se référer aux pratiques habituelles de l'entreprise en sachant que, compte tenu de la situation exceptionnelle de l'année 2020, plus de souplesse pourrait éventuellement être appliquée.

Quoi qu'il en soit, à défaut de disposition expresse contraire, le principe de la fixation d'un commun accord des jours de congés reste d'application.

III. Qu'en est-il des jours de repos compensatoire (jours de RTT) ?

Si dans l'entreprise la durée de travail hebdomadaire est réalisée en moyenne sur une base annuelle par l'octroi de jours de repos compensatoire, ces jours doivent absolument être pris par les travailleurs avant la fin de l'année. Dans le cas contraire, la durée de travail hebdomadaire en moyenne sera dépassée et l'employeur s'expose à des sanctions.

A défaut de disposition expresse contraire, le principe de la fixation d'un commun accord des jours de repos compensatoire est également d'application.

Valentin BROQUET - Legal Advisor
