

## Question à un expert

Vacances annuelles : L'employeur peut-il refuser des congés légaux ?



Wivine Pirnay  
Legal Advisor  
Partena Professional

---

**Les vacances se profilent à l'horizon et amènent avec elles plusieurs questions. Chaque travailleur a droit, moyennant le respect de certaines conditions, à des jours de congés à charge de son employeur. Lors de cette période, le contrat de travail est suspendu et le travailleur perçoit de la rémunération sous forme de pécule de vacances.**

### L'employeur peut-il refuser des jours de congé ?

Les travailleurs salariés peuvent prétendre à des vacances annuelles dès lors qu'ils peuvent justifier de « prestations de travail » déclarées au régime belge de sécurité sociale des travailleurs salariés pour l'année qui précède.

L'employeur est tenu d'octroyer les jours de congé auxquels le travailleur peut prétendre et ceci, dans les 12 mois de l'année de référence (avant le 31 décembre). Le travailleur ne peut ni les reporter, ni les prendre de manière anticipée. L'employeur veillera à ce que les travailleurs prennent tous leurs jours de congés auxquels il a droit même si ceux-ci n'ont pas été réclamés.

### L'employeur est-il tenu d'octroyer les congés à n'importe quel moment ?

L'employeur pourrait toutefois refuser d'octroyer les vacances annuelles à une période déterminée. Les travailleurs ont droit à des jours de congés mais ne peuvent en fixer la date unilatéralement. La période des vacances peut être fixée collectivement ou individuellement de commun accord entre l'employeur et le travailleur.

- Accord collectif

La période des vacances peut être fixée au niveau de la commission paritaire pour toutes les entreprises qui dépendent de son secteur.

A défaut d'une telle décision, l'entreprise peut fixer des dates de fermeture collective par un accord conclu au sein du conseil d'entreprise ou à défaut de conseil d'entreprise, par un accord conclu avec la délégation syndicale ou à défaut de délégation syndicale, avec l'ensemble des travailleurs.

Lorsque la période des vacances collectives est fixée pour l'ensemble de l'entreprise, le travailleur ne peut choisir une autre période.

- Accord individuel

En l'absence de toute décision collective, les vacances annuelles sont fixées d'un commun accord entre le travailleur et l'employeur.

La législation sociale ne détermine aucun ordre de priorité dans l'octroi des congés mais précise néanmoins que les congés sont octroyés de préférence pendant les vacances scolaires pour les chefs de famille.

Pour éviter tout litige quant à la fixation des jours de vacances, il est préférable de fixer préalablement dans le règlement de travail des règles de priorité à suivre en cas de demandes simultanées (ex : ancienneté, enfants scolarisés, vacances collectives du conjoint, ...).

Si les parties ne parviennent pas à se mettre d'accord quant à la période des vacances annuelles, le différend sera tranché par les juridictions du travail.

### **Quelle est l'incidence d'une incapacité de travail qui survient pendant ou avant une période de vacances annuelles ?**

Lorsque le travailleur tombe malade juste avant ou pendant des vacances planifiées, plusieurs questions surviennent. Le travailleur pourrait-il reporter ses vacances ? Bénéficiera-t-il du salaire garanti ? Il convient de distinguer deux hypothèses.

- **Le travailleur tombe malade avant la date fixée pour le début de vacances**

Lorsque le travailleur tombe malade juste avant le début de vacances planifiées, il conserve ses congés et peut les reporter jusqu'au 31 décembre de l'année en cours. Ce principe s'applique tant pour les vacances individuelles que pour les vacances collectives.

En ce qui concerne le salaire garanti, il convient de différencier la situation des ouvriers et des employés.

En effet, lorsqu'un ouvrier tombe malade avant une période de fermeture collective, il ne pourra pas percevoir de salaire garanti pour les jours d'incapacité de travail qui coïncident avec la période de fermeture collective. Cela s'explique par le fait que les ouvriers ne perçoivent de salaire garanti que pour les jours normaux d'activité pour lesquels ils auraient perçu une rémunération s'ils n'avaient pas été en incapacité de travail. Or les périodes de vacances collectives ne sont pas des périodes normales d'activité. Le travailleur n'aurait pas pu percevoir de rémunération s'il avait été apte au travail. Par conséquent, la mutuelle interviendra directement pour indemniser les travailleurs pour les jours d'incapacité qui coïncident avec les jours de fermeture collective.

En revanche lorsqu'il s'agit d'employés, l'employeur paiera normalement le salaire garanti pendant la période d'incapacité.

- **Le travailleur tombe malade pendant la période des congés légaux**

Lorsque le travailleur tombe en incapacité de travail pendant des vacances planifiées, ces jours garderont le caractère de congé légal et ne pourront être reportés. Le travailleur bénéficiera pour ces jours de congé du pécule de vacances. Il n'aura pas droit au salaire garanti pour ces jours d'incapacité.

Si la maladie se prolonge au-delà de la période de vacances, le travailleur percevra le salaire garanti pour le solde des 30 jours qui lui restent à compter du début de l'incapacité.

Toutefois, la Belgique n'est pas en conformité avec la jurisprudence européenne à cet égard. La Cour de Justice de l'Union Européenne a confirmé à plusieurs reprises sa position en se basant sur l'article 7 de la Directive 2003/88/CE : « le travailleur a le droit de prendre son congé annuel payé coïncidant avec une période de congé de maladie à une époque ultérieure, et indépendamment du moment auquel cette incapacité de travail est survenue ».

Les principes rappelés ci-dessous restent néanmoins d'application tant que la Belgique ne se conforme pas aux décisions de la Cour de Justice.

## A propos de Partena Professional

Partena Professional est un prestataire de services qui met résolument l'accent sur l'entrepreneuriat et la gestion du personnel. Partena Professional soutient et accompagne les starters, PME et grandes entreprises dans leurs démarches administratives et leur politique RH. Nous proposons des services en rapport avec la création d'entreprises, le statut social des indépendants, la gestion de la paie, du personnel et de ses allocations familiales, le contrôle médical en cas d'absentéisme, des formations, du conseil juridique et tout type de consultance (RH, juridique, ...). Quelques 1500 collaborateurs sont au service de plus de 200.000 entreprises et indépendants et réalisent 150 millions d'euros de chiffre d'affaires par an. Plus d'informations sur [www.partena-professional.be](http://www.partena-professional.be)