

Question à un expert

La fin de l'année est là ... que faire de nos derniers jours de congé ?

Veerle Van Daele
Legal Quality
Manager
Partena Professional



Les vacances de Noël approchent. Il ne reste que quelques semaines à prester en 2017 alors que parfois le compteur des jours de congé est encore bien rempli. Les derniers jours de congé peuvent-ils être reportés à l'année suivante ? Et que se passe-t-il si on ne les prend pas ? Quelles sont les obligations des employeurs et les bonnes pratiques en matière d'octroi des derniers jours de congés?

Les travailleurs ne bénéficient plus uniquement des traditionnelles 4 semaines de vacances. A ces jours de vacances annuelles viennent fréquemment s'ajouter d'autres formes de congés : des jours de récupération du temps de travail (RTT), des jours de congés d'ancienneté, des jours de congés extra légaux accordés au niveau des secteurs d'activité ou de l'entreprise...En fin d'année, les personnes en charge des ressources humaines ont donc la lourde tâche de veiller à ce que chaque travailleur prenne les derniers jours de congés auxquels il a droit.

Jours de vacances légales, report impossible ?

L'employeur doit impérativement accorder le solde des jours non encore pris avant le 31 décembre 2017. Les dispositions de la loi sur les vacances annuelles n'autorisent pas le report du solde des jours de congés légaux à l'année suivante. C'est à l'employeur qu'il incombe de veiller à la bonne planification de ceux-ci.

En matière de planification et d'octroi des jours de vacances légales, l'employeur dispose d'un outil précieux, le règlement de travail. Ce document social obligatoire peut reprendre les règles et procédures propres à l'entreprise. Citons par exemple les délais pour introduire une demande de congé, des règles de priorité pour épuiser les congés légaux avant les extralégaux, les règles de permanence, fixer les dates des vacances collectives...)

Rappelons que les congés doivent être fixés de commun accord entre l'employeur et le travailleur compte tenu des impératifs inhérents à l'entreprise et que les vacances légales ne peuvent être prises en demi-jours, à l'exception de trois jours.

Qu'en est-il du travailleur dans l'impossibilité de prendre ses vacances légales?

Si le travailleur est présent au travail mais n'a pu prendre tous ses congés, les jours non pris seront définitivement perdus. L'employeur devra pouvoir démontrer qu'il a offert la possibilité au travailleur de prendre ses jours de congé. Il le préviendra donc à temps du solde de jours à prendre pour la fin de l'année, par exemple à l'aide d'un relevé détaillé. Le cas échéant il lui enverra un avertissement recommandé mettant le travailleur en demeure de prendre le solde de ses jours de vacances avant le 31 décembre .

Dans quelques situations limitées, l'employeur devra payer au travailleur la rémunération normale afférente au simple pécule de vacances des jours de congés non pris au plus tard le 31 décembre. Il s'agit, entre autres, des incapacités de travail ou des congés de maternité qui se prolongent jusqu'à la fin du mois de décembre. La rémunération du solde des jours de congé est calculée sur la base du salaire que le travailleur aurait perçu s'il avait presté le mois de décembre. A noter que le travailleur ne bénéficiera pas d'indemnités de la mutualité pour les jours couverts par le simple pécule de vacances. L'employeur paiera également le double pécule de vacances, s'il n'a pas encore été payé.

Dans quel délai doit-on épuiser les jours RTT ?

Les jours de récupération du temps de travail, communément appelés RTT, sont les jours de congés accordés en vue de respecter la durée de travail hebdomadaire moyenne prévue au niveau de la commission paritaire ou de l'entreprise.

A titre d'exemple : dans l'entreprise X, la durée du travail moyenne prévue par le secteur d'activité est de 38 heures par semaine. Les travailleurs prestent effectivement 40 heures par semaine et bénéficient de 12 RTT, en vue de respecter la durée moyenne de 38 heures de travail par semaine sur une période de 12 mois.

Ces jours de RTT doivent être pris au cours d'une période de référence, qui est, en règle générale, d'un an au maximum. Cette période ne doit pas nécessairement correspondre avec une année civile.

Cette période de référence est déterminée soit via une convention collective de travail conclue au niveau de la commission paritaire, soit via une convention d'entreprise ou via le règlement de travail. Rappelons que même s'il existe une convention collective (sectorielle ou d'entreprise) l'employeur est tenu de reprendre les dispositions relatives à la durée du travail dans le règlement de travail.

Pour reprendre l'exemple ci-dessus : le règlement de travail de l'entreprise X prévoit que : « les 12 jours de repos compensatoires doivent être pris entre le 1er avril et le 31 mars de chaque année ». Dans ce cas de figure, le travailleur ne doit pas épuiser ses RTT pour le 31 décembre 2017. Les 12 RTT doivent être pris pour le 31 mars 2018 au plus tard.

Les autres jours de congé sont-ils reportables à l'infini ?

Voici les règles en vigueur pour les jours de congés d'ancienneté et les jours de congés extra légaux accordés au niveau des secteurs d'activités ou de l'entreprise :

- S'il s'agit de jours accordés en vertu de dispositions sectorielles, il y a lieu de vérifier les conventions collectives qui règlent l'octroi afin de déterminer sous quelles conditions et dans quels délais les travailleurs doivent en bénéficier.
- Si ces jours sont accordés en vertu d'une convention d'entreprise ou du règlement de travail, c'est l'employeur qui détermine les délais et conditions d'octroi de ces jours.
- Si aucune règle n'est consignée dans une convention ou dans le règlement de travail, ce sont les pratiques habituelles de l'entreprise qui régiront l'octroi de ces jours.

Ainsi, certains employeurs offrent à leurs travailleurs la possibilité d'un compte carrière individuel, dans lequel ils peuvent accumuler sur une base volontaire des jours extralégaux reportables. Le travailleur peut puiser dans cette réserve personnelle tout au long de sa carrière, par exemple lors de moments clés de sa vie ou en fin de carrière. Les modalités sont concrétisées dans une convention collective ou dans le règlement de travail. De cette façon, la flexibilité et le bon fonctionnement de l'entreprise peuvent être combinés.



En conclusion, outre les jours de vacances légales qui doivent impérativement être pris avant le 31 décembre de chaque année, d'autres types de congé doivent également être accordés endéans une certaine période. Il convient de vérifier ce qui est prévu en la matière au niveau de la commission paritaire ou de l'entreprise.

À 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. Depuis 2012, Partena et HDP forment Partena Professional. Quelque 1 500 collaborateurs sont au service de plus de 200 000 entreprises et indépendants et réalisent 150 millions d'euros de chiffre d'affaires par an. Partena Professional figure ainsi parmi les trois principaux acteurs du marché belge. Plus d'informations sur www.partena-professional.be