

Les vacances annuelles au temps de la flexibilité



Valérie V.

Cette brochure a été rédigée par **Selma Lisein** – Référence T23 – Octobre 2018
Permanence juridique : le mardi de 9h à 12h et de 13h à 16h - le mercredi de 9h à 12h

ASBL - 4 rue de la Porte Rouge - 1000 Bruxelles - www.atelierdroitssociaux.be

La reproduction de cette brochure n'est autorisée qu'avec l'accord de l'association et moyennant la citation de la source.

Table des matières

Introduction	<u>4</u>
1. Les Vacances annuelles	<u>5</u>
1.1. Règles générales	<u>5</u>
1.1.1. Le droit aux vacances annuelles	<u>5</u>
1.1.2. Les jours d'absence assimilés à des jours de travail	<u>5</u>
1.1.3. Un droit acquis	<u>8</u>
1.1.4. Les modalités d'attribution	<u>9</u>
1.1.4.1. Fermeture annuelle	<u>9</u>
1.1.4.2. Congés pris individuellement	<u>11</u>
1.1.5. Les modalités d'octroi	<u>11</u>
1.1.6. Les jours non imputables sur les jours de vacances	<u>11</u>
1.1.7. La conservation du droit à prendre des vacances jusqu'au 31 décembre de l'année de vacances	<u>11</u>
1.1.8. L'impossibilité de prendre ses vacances au cours de l'année de vacances	<u>12</u>
1.2. Calcul des vacances annuelles ordinaires	<u>13</u>
1.2.1. Le régime de travail à Temps plein	<u>13</u>
1.2.2. Le régime de travail à Temps partiel	<u>13</u>
1.2.3. L'occupation d'un employé une partie d'année	<u>14</u>
1.2.4. L'occupation d'un ouvrier une partie d'année	<u>16</u>
1.3. Vacances complémentaires légales – Vacances-Jeunes et Vacances-Seniors	<u>18</u>
1.3.1. Les Vacances-Jeunes	<u>18</u>
1.3.2. Les Vacances-Seniors	<u>19</u>
1.4. Vacances supplémentaires ou vacances européennes	<u>20</u>
1.4.1. Les conditions	<u>21</u>
1.4.2. Le droit pour les employés	<u>22</u>
1.4.3. Le droit pour les ouvriers	<u>23</u>
2. La Flexibilité dans le temps	<u>24</u>
2.1. Les vacances annuelles dans le même régime que l'année entière qui précède	<u>24</u>
2.1.1. Dans le cadre d'un contrat de travail à Temps plein	<u>24</u>
2.1.2. Dans le cadre d'un contrat de travail à Temps partiel	<u>25</u>
2.2. Les vacances annuelles dans le même régime que l'année partielle qui précède	<u>26</u>
2.2.1. Dans le cadre d'un contrat de travail à Temps plein	<u>26</u>
2.2.2. Dans le cadre d'un contrat de travail à Temps partiel	<u>26</u>
2.3. Les vacances annuelles dans un régime différent de l'année entière qui précède	<u>27</u>
2.3.1. Augmentation du régime	<u>27</u>
2.3.2. Diminution du régime	<u>28</u>

2.4. Les vacances annuelles dans un régime différent de l'année partielle qui précède	29
2.4.1. Modification du régime de travail	29
2.4.2. Calculs de la situation d'un travailleur flexible	30
3. La flexibilité dans l'espace	32
3.1. Droit applicable au sein de l'Union européenne	32
3.2. Mobilité du travailleur = mobilité des droits acquis ?	33
4. La Flexibilité dans le statut	34
Vacances en cas de changement de statut de travailleur salarié	34
4.1. Du statut employé au statut ouvrier	34
4.2. Du statut ouvrier au statut employé	34
4.3. Les vacances annuelles sur la route de l'harmonisation des statuts des ouvriers et des employés ?	35
Conclusion	37
Index	38



à noter

L'actualité sociale connaissant très souvent des modifications importantes, nous mettons régulièrement à jour nos publications. Aussi, si vous n'êtes pas en possession de la dernière édition de cette brochure, nous vous conseillons vivement de vérifier auprès de nos services si l'information qu'elle contient est toujours d'actualité avant de l'utiliser.

Des mises à jour sont téléchargeables sur notre site : www.atelierdroitssociaux.be

Introduction

S'extraire des préoccupations et soucis du quotidien, s'évader, vivre des expériences différentes de la vie ordinaire, se reposer, s'émanciper des contraintes de la vie quotidienne, découvrir de nouveaux centres d'intérêt, prendre du temps pour soi et pour ses proches... L'éventail des possibles pour profiter des vacances est large.

Pourtant lorsque s'est posée la question de l'octroi de jours de repos rémunérés des travailleurs salariés, les craintes des politiques étaient si fortes quant à la bonne utilisation de ces jours, qu'il a été décidé d'éduquer et d'encadrer les travailleurs à la prise de vacances saines et intelligentes.¹

L'inquiétude des effets négatifs d'un temps libre octroyé au peuple – tels que la débauche, la violence, etc – a fini par laisser place à la conviction que ce temps de repos avait des effets positifs sur la productivité des travailleurs, en meilleure santé sur les plans physique et moral.

C'est, une fois de plus, avec des arguments de rendements et de rentabilité qu'une revendication sociale a pu aboutir.

De ce fait, le système belge des vacances s'est basé sur l'impact que les jours de congé a sur l'entreprise et sur la rémunération de ces jours pour se construire. C'est donc en raison du travail déjà effectué qu'un travailleur ouvre son droit aux vacances et non par la nécessité d'en bénéficier pour son bien-être.

La situation professionnelle du travailleur est, aujourd'hui, de moins en moins stable dans le privé. Puisque la quantité de travail déjà presté détermine l'ampleur du droit aux vacances, l'hyper-flexibilité exigée du travailleur va influencer sur son temps de repos.

La comptabilisation de ces jours de congé ainsi que la manière dont ils pourront être pris deviennent un véritable casse-tête pour le travailleur. C'est ce que cette brochure va tenter de clarifier. Il n'est donc pas, ici, question de parler du paiement des pécules des vacances, mais bien du calcul du nombre de jours de vacances ainsi que de la prise de ces jours.

Après une mise au point sur la théorie du droit aux vacances dans le secteur privé, nous nous intéresserons plus particulièrement aux différentes situations dans lesquelles le travailleur peut se trouver pour y appliquer les principes.

Pour permettre de retrouver rapidement les définitions de certaines notions (suivies d'une « * ») qui sont essentielles à la compréhension de la matière, un index a été réalisé à la fin de la brochure.

1. « Les congés payés – une véritable révolution », TILLY, P., Analyse de l'IHOES n° 166, 27 décembre 2016, consulté le 10 octobre 2018, lien URL : http://www.ihoes.be/PDF/IHOES_Analyse166.pdf

1. Les Vacances annuelles

1.1. Règles générales

1.1.1. Le droit aux vacances annuelles

En Europe, il existe un droit aux vacances annuelles reconnu à toutes les personnes assujetties aux régimes de sécurité sociale des travailleurs salariés.

Ce droit permet aux travailleurs salariés de s'absenter du travail un certain nombre de jours tout en maintenant leur rémunération pour ces jours d'absence. Ce nombre de jours de vacances légales est limité à quatre semaines. Cela n'empêche pas de prévoir des jours de congé extralégaux – soit par convention collective de travail (ci-après CCT) soit dans le Règlement de Travail soit encore dans le contrat de travail.

La durée des vacances annuelles est calculée sur base des prestations effectuées l'[année civile](#)^{*2} qui précède l'année où on prend ces congés.

La notion de *prestation* comprend, ici, tant le travail effectivement presté que certains jours d'inactivité assimilés à des jours de travail effectifs.

1.1.2. Les jours d'absence assimilés à des jours de travail

Les causes de suspension du contrat qui sont assimilées à des jours de travail sont les suivantes :

- ♦ Accident de travail ou maladie professionnelle ;
- ♦ Accident ou maladie (d'origine non professionnelle) ;
- ♦ Interruption du contrat de travail imposée par des mesures de prophylaxie ;
- ♦ Congé de maternité ;
- ♦ Période d'écartement de la femme enceinte ;
- ♦ Pausas d'allaitement ;
- ♦ Congé de paternité en vertu de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;
- ♦ Congé de paternité visé par la loi du 16 mars 1971 en cas de conversion du congé de maternité en congé de paternité en cas de décès ou d'hospitalisation de la mère ;
- ♦ Congé d'adoption ;
- ♦ Congé pour soins d'accueil ;
- ♦ Jours de vacances (légales, complémentaires, supplémentaires, jours fériés – jours couverts par une rémunération) ;
- ♦ Accomplissement d'obligations de milice ;
- ♦ Accomplissement de devoirs civiques sans maintien de la rémunération ;

2. Les termes suivis d'une * sont définis dans l'index en fin de brochure ([p.38](#)).

- ♦ Accomplissement d'un mandat public ;
- ♦ Exercice de la fonction de juge social ;
- ♦ Accomplissement d'une mission syndicale ;
- ♦ Participation à des cours ou à des journées d'étude consacrés à la promotion sociale ;
- ♦ Congé-éducation payé ;
- ♦ Participation à une grève survenue au sein de l'entreprise ;
- ♦ Lock-out ;
- ♦ Chômage temporaire par suite de grève pour les travailleurs auxquels la qualité de chômeur a été reconnue ;
- ♦ Suspension de l'exécution du contrat de travail ou du contrat d'apprentissage pour des professions exercées par des travailleurs salariés, par suite de manque de travail résultant de causes économiques.

Il faut savoir que pour certains de ces jours assimilés à du travail, la durée de l'assimilation est limitée et pour d'autres, la période complète de la suspension est prise en compte.

Absences assimilées	Conditions d'assimilation	Durée de l'assimilation
Jours de congé légaux		période complète
Jours de vacances-jeunes, vacances-seniors et vacances européennes		période complète
Accident de travail ou maladie professionnelle	Incapacité totale temporaire	période complète
	Incapacité partielle : inaptitude min. 66 %	12 premiers mois
Maladie ou accident		12 premiers mois ³
Congé de maternité		période complète
Congé de paternité en cas de conversion du congé de maternité		période complète ⁴
Protection de la maternité (écartement)	jusqu'à la période couverte par l'indemnité de maternité	période complète
Congé de paternité	congés pris dans les 4 mois à compter du jour de l'accouchement	10 jours

3. Une nouvelle interruption qui survient dans les 14 jours calendrier est considérée comme la continuation de la période de maladie.

4. Le congé de maternité peut être transformé en congé de paternité en cas de décès ou d'hospitalisation de la mère. En cas de décès de la mère, la durée du congé de paternité est limitée à la partie restante du congé de maternité qui n'a pas encore été prise par la mère.

Congé d'adoption		6 semaines ininterrompues si l'enfant n'a pas atteint l'âge de 3 ans. Ces périodes sont doublées lorsque l'enfant atteint une incapacité physique ou mentale de 66% au moins
Obligations de milice		12 derniers mois
Devoirs civiques		période complète
Mandat public		période complète
Juge social		période complète
Mission syndicale		période complète
Cours et journées d'études consacrés à la promotion sociale		période complète
Lock-out		période complète
Grève dans l'entreprise	grève reconnue	période complète
Chômage économique	(pour les employés)	Suivant art.51 loi sur les CCT ou AR portant dérogation
Chômage temporaire pour raisons économiques	(pour les ouvriers)	période complète
Congé prophylactique pour cause de maladie :		
• Variole		18 jours
• Poliomyélite		17 jours
• Encéphalite épidémique		17 jours
• Fièvre typhoïde		12 jours
• Fièvre paratyphoïde		12 jours
• Morve		12 jours
• Scarlatine		10 jours
• Méningite cérébro-spinale		9 jours
• Diphtérie		7 jours
Jours fériés et jours de remplacement durant une période de chômage temporaire	(pour les ouvriers)	suivant art. 13, §2, AR 18.04.1974 exécution loi 04.01.1974 relative aux jours fériés

Pour que ces jours soient assimilés à du travail, **ils ne peuvent avoir été rémunérés**. En effet, lorsque des jours d'interruption de travail ont été payés par l'employeur, il ne s'agit pas de journées assimilées, mais de jours de travail effectif normal. Cela a pour conséquence que le nombre de ces jours rémunérés, que l'on peut prendre en compte pour le calcul du droit aux vacances, n'est pas limité.

Ne sont pas assimilées à des journées de travail, les périodes couvrant :

- ♦ les périodes de chômage temporaire pour cause d'intempéries,
- ♦ les absences dues à un accident technique se produisant dans l'entreprise,
- ♦ les absences pour force majeure,
- ♦ les congés pour raisons impérieuses sans maintien de la rémunération,
- ♦ les périodes d'interruption volontaire de carrière (congé parental, congé pour soins palliatifs, congé pour assistance à une personne gravement malade),
- ♦ les périodes de crédit-temps,
- ♦ les journées d'absence pour raisons familiales impérieuses,
- ♦ la période d'occupation à l'étranger non déclarée à la sécurité sociale belge,
- ♦ la période couverte par une indemnité de rupture versée à un salarié.

Certaines de ces périodes – comme le chômage temporaire ou les absences pour force majeure – sont donc considérées comme des jours de travail effectif normal puisqu'elles sont couvertes par une rémunération. D'autres – comme les périodes d'interruption de carrière ou les périodes d'occupation à l'étranger – ne rentreront pas en compte dans le calcul des vacances annuelles.

Enfin, pour pouvoir assimiler ces jours d'interruption de travail à des jours de travail, le travailleur ne peut avoir été en congé sans solde durant toute la période du trimestre qui précède la période assimilable.

1.1.3. Un droit acquis

Le droit aux vacances annuelles est un droit acquis, qui ne peut être refusé au travailleur.

Le droit aux vacances annuelles doit être respecté chaque année : elles doivent être octroyées/prises entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre. Il n'est pas possible de les reporter à l'année suivante.

Lorsque le travailleur change d'employeur, son droit le suit auprès de ce nouvel employeur. Alors que ces vacances annuelles sont payées par le précédent employeur, au moment de la fin du contrat, le nouvel employeur devra permettre au travailleur de prendre les congés qu'il aura gagné sur l'année civile précédente et qu'il n'aura pas encore pris.

Exemple : Monsieur x a droit à 20 jours de vacances en 2018. Il a déjà pris 5 jours chez son employeur 1. Le contrat prend fin et Monsieur x est engagé par l'employeur 2. Il pourra encore prendre 15 jours de congé.

Il faudra également rester vigilant lorsque le travailleur se retrouvera au chômage. Son ancien employeur lui paiera ses pécules de vacances à sa sortie. Le nouveau chômeur

devra déclarer sur sa carte de contrôle ses vacances restant à prendre – et pour lesquelles il a déjà été payé – avant le 31 décembre. S'il n'en déclarait pas et qu'il était encore au chômage au 31 décembre, l'ONEm déduira automatiquement tous les jours restant à prendre pour le mois de décembre. Le raisonnement est que ces jours de vacances de l'année en cours ont déjà été payés. Il ne peut y avoir de cumul pour un même jour d'une rémunération et d'une allocation.

Exemple : Monsieur x a droit à 20 jours de vacances en 2018. Il a déjà pris 5 jours chez son employeur¹. Le contrat prend fin et Monsieur x perçoit des allocations de chômage. Il ne déclare aucun jour de vacances jusqu'à la fin de l'année. L'ONEm ne lui paiera que 11 jours d'allocations pour le mois de décembre (Si le mois de décembre compte 26 jours indemnisables, on déduira les 15 jours de vacances déjà payés des 26 jours du mois).

Le même raisonnement sera appliqué pour les jours de vacances auxquels le travailleur aura droit l'année d'après.

Exemple : Monsieur x a travaillé 2 ans chez son ancien employeur. Il tombe au chômage le 1^{er} juillet 2017. Ayant travaillé 6 mois en 2017, Monsieur x a droit à 10 jours de vacances en 2018. Il a du déclarer les jours de vacances restant à prendre en 2017, mais il doit également déclarer les 10 jours de vacances – qui lui ont été payés – en 2018, surtout s'il ne retrouve pas de travail avant le 31 décembre 2018.

Le même raisonnement est suivi en cas de maladie, lorsque le travailleur en incapacité de travail est indemnisé par la mutuelle. S'il n'a pas pris ses congés et qu'il est encore sous la mutuelle en fin d'année, l'employeur lui paiera ses pécules, dont le simple pécule couvrant les jours de vacances non pris. Le travailleur devra alors en avvertir sa mutuelle pour que cette dernière ne lui verse pas d'indemnités pour les journées couvertes par ce pécule.

1.1.4. Les modalités d'attribution

Les congés peuvent être soit déterminés collectivement (en cas de fermeture d'entreprise, par exemple) soit pris individuellement en fixant les dates de commun accord entre le travailleur et l'employeur.

1.1.4.1. Fermeture annuelle

La fixation des congés peut se faire par recommandation d'une Commission Paritaire dans le secteur qu'elle régit – ce qui est le cas dans le secteur de la construction, par exemple.

À défaut de fixation au niveau du secteur, elle peut également être décidée au niveau de l'entreprise. Elle se fera soit au sein du [Conseil d'Entreprise*](#) soit de commun accord par l'employeur et la délégation syndicale ou encore, à défaut de [Conseil d'Entreprise*](#) ou de délégation syndicale, l'employeur devra obtenir l'accord unanime de tous ses travailleurs sur les dates de fermeture de l'entreprise pour vacances annuelles.

Les travailleurs seront alors tenus de prendre leurs vacances durant la période de congé fixée collectivement.

La fermeture de l'entreprise ne peut en aucun cas dépasser 4 semaines, soit la durée maximale de vacances annuelles. Mais elle peut être inférieure à 4 semaines. Dans ce cas, ce qui reste de jours de vacances à prendre, sera négocié entre l'employeur et chaque travailleur, individuellement.

La fermeture de l'entreprise pour vacances annuelles doit figurer dans le Règlement de travail. C'est son intégration dans le Règlement de travail qui lui donnera sa valeur juridique. Une fois ce mode d'attribution de vacances décidé, il suffira, chaque année, d'afficher un avis indiquant les nouvelles dates de vacances collectives, ainsi que d'en remettre une copie à chacun des travailleurs et au Contrôle des lois sociales.

Si un travailleur n'a pas été mis au courant de ce mode d'octroi des vacances ni par le Règlement de travail ni par son contrat de travail, la fermeture de l'entreprise ne lui sera pas opposable. L'employeur ne pourra le forcer à prendre ses vacances durant la fermeture annuelle.

Lorsque les jours de vacances sont fixés pour l'ensemble du personnel, il n'est plus possible pour le travailleur de prendre ses congés à une autre période – si la période de fermeture de l'entreprise est de 4 semaines.

Il faut toutefois attirer l'attention sur la situation suivante : lorsqu'un travailleur est en congé-maladie durant la fermeture de l'entreprise – et pour autant que le congé-maladie ait pris cours avant le début des vacances annuelles – il a le droit, à sa demande, de bénéficier de son congé annuel à un autre moment que celui durant lequel il était malade.

En outre, il arrive que le travailleur n'ait pas droit aux congés légaux ou à une partie de ceux-ci (premier emploi, reprise de travail, changement de régime de travail...). Lorsque la procédure de fixation de la fermeture annuelle de l'entreprise a été régulièrement suivie, on considère que cette période suspend le contrat de travail des travailleurs. Le travailleur qui n'a pas promérité suffisamment de jours de congé pour couvrir toute la période de fermeture de l'entreprise pourra alors bénéficier d'allocations de chômage (« allocations de chômage temporaire ») pour les jours de fermeture collective non couverts par un pécule de vacances. Toutefois, le travailleur devra d'abord vérifier s'il n'a pas droit aux vacances complémentaires (vacances-jeunes ou vacances seniors) (*cfr. [infra](#)*). Lorsqu'il aura épuisé ses jours de vacances durant la période de fermeture collective, le travailleur prendra ses vacances complémentaires. S'il n'y a pas droit, il pourra alors bénéficier du chômage temporaire.

Le chômage temporaire couvre 70 % de la rémunération moyenne plafonnée du travailleur, duquel un précompte professionnel est prélevé. Durant cette période de chômage temporaire, le travailleur ne doit pas être disponible sur le marché de l'emploi. Toutefois, s'il travaillait durant cette période, il devra le déclarer à l'ONEm.

Lorsqu'un travailleur n'a pas droit à la totalité de ses vacances, l'employeur doit lui remettre un formulaire de contrôle (« formulaire C3.2A »), avant le début de la période de fermeture. Dans le cas où la fermeture se poursuit le mois suivant, l'employeur doit délivrer un deuxième formulaire de contrôle pour ce mois-là. L'employeur remet ce/s formulaire/s au travailleur de sa propre initiative. Ce n'est pas au travailleur d'y penser et de le demander.

Le travailleur qui bénéficie d'allocations de chômage temporaire devra alors remettre ce formulaire – complété, le cas échéant, des prestations de travail effectuées pendant la période concernée – à la fin du mois, auprès de son organisme de paiement.

1.1.4.2. Congés pris individuellement

Les congés légaux peuvent également être déterminés différemment pour chaque travailleur. Les dates doivent alors être fixées de commun accord entre le travailleur et l'employeur. À défaut d'accord, le travailleur ou l'employeur devra saisir en référé (procédure rapide) le tribunal du travail qui tranchera la question.

1.1.5. Les modalités d'octroi

Les vacances doivent être octroyées dans l'année civile* qui suit l'année d'exercice*. Il s'agit d'une obligation qui s'applique tant à l'employeur qu'au travailleur : le travailleur ne peut abandonner les vacances auxquelles il a droit. Il n'est également pas possible de prendre des vacances de manière anticipative⁵ ni de les reporter à l'année suivante.

L'employeur doit accorder au moins une période continue de deux semaines entre le 1^{er} mai et le 31 octobre.

La loi ne prévoit pas de règle de priorité entre des travailleurs qui souhaitent prendre leur congé en même temps. Elle précise toutefois que les chefs de famille doivent se voir, de préférence, octroyer des congés pendant les vacances scolaires.

Il faudra donc se référer, le cas échéant, aux règles applicables dans l'entreprise, qui figureront dans le Règlement de Travail.

1.1.6. Les jours non imputables sur les jours de vacances

Certains jours interrompent le travail, tels que les jours fériés, les dimanches et les jours habituels d'inactivité (dans le cadre du régime de travail en 5 jours/semaine, par exemple).

Lorsque ces jours surviennent au cours des vacances, ils ne pourront pas être considérés comme des jours de vacances annuelles.

Exemple : un travailleur a pris une semaine de congé du 22 au 29 décembre. Il aura pris 4 jours de vacances annuelles étant donné que le 25 décembre (qui est un mardi dans l'exemple) est un jour férié et que le samedi et le dimanche (jours habituels d'inactivité dans son contrat de travail) ne sont pas comptés comme jours de vacances.

1.1.7. La conservation du droit à prendre des vacances jusqu'au 31 décembre de l'année de vacances

Le contrat de travail peut être suspendu pour des raisons liées au travail – comme l'accident du travail ou la maladie professionnelle – ou pour des raisons privées – comme la maladie, le repos de maternité, l'accomplissement d'un mandat public, l'accomplissement d'une mission syndicale ou un lock-out*.

Si ces causes de suspension du contrat surviennent avant le début des vacances, le travailleur conserve le droit de prendre ses jours de vacances jusqu'à la fin de l'année des vacances*, et ce même dans le cas de vacances collectives.

5. Avec une spécificité : les vacances européennes, cfr. infra.

Toutefois, si ces causes de suspension du contrat survenaient alors que les vacances ont commencé, il n'est pas possible, en Belgique, de prendre ses vacances ultérieurement. Cette règle ne respecte pas le droit de l'Union européenne, qui prévoit que ces jours de suspension du contrat de travail ne peuvent être imputés sur les jours de vacances.

1.1.8. L'impossibilité de prendre ses vacances au cours de l'année de vacances

Le travailleur doit avoir bénéficié de tous ses jours de vacances annuelles avant le 31 décembre.

Cela signifie que le travailleur ne peut demander le report du solde non pris, l'année suivante, d'une part, et, d'autre part, que l'employeur ait accordé à ses employés tous leurs jours de congé. Dans le cas où l'employeur refuse d'octroyer la totalité des jours de congé, il commet une infraction. Le travailleur lésé pourra alors réclamer des dommages et intérêts équivalents à la rémunération à laquelle il avait droit pour ces jours qu'il n'a pas pu prendre.

Cela ne signifie pas que le travailleur ait le choix entre la prise de ses congés et une compensation financière. Le droit des travailleurs aux vacances annuelles payées est inaliénable. Le travailleur qui ne prend pas ses vacances ne pourra pas prétendre à une compensation financière pour ces jours.⁶ Il devra prouver que malgré sa demande, l'employeur lui a refusé ses congés.

Cette règle existe pour protéger le travailleur. Si le travailleur pouvait choisir entre des congés effectivement pris et une compensation financière, cela permettrait d'inciter le travailleur à renoncer à ses jours de vacances.

Toutefois, l'employeur est tenu de payer les pécules de vacances afférents aux jours de vacances non pris lorsque le travailleur se trouve dans l'impossibilité de prendre tout ou une partie de ses congés, en raison d'une suspension de l'exécution du contrat de travail, telle que la maladie, le repos de maternité, le congé de paternité... et ce, au plus tard, le 31 décembre de l'année de vacances.⁷

Il n'est, comme mentionné *supra*, pas non plus possible, en Belgique, de reporter ses vacances annuelles à l'année suivante. Pourtant pour assurer l'effectivité du droit aux vacances annuelles, la directive européenne 2003/088/CE semble permettre, en cas d'impossibilité pour le travailleur de les prendre, le report des vacances annuelles payées à une année ultérieure.⁸

6. C. trav. Liège (sect. Namur) (13^e ch.) n° 7.058/2001, 1^{er} avril 2003.

7. Il s'agit du double pécule s'il n'a pas encore été payé (dans le cas où les vacances sont déterminées pour tous les travailleurs (vacances collectives) – le double pécule étant, en principe, payé au moment de la prise des vacances – ainsi que la rémunération normale afférente aux jours de vacances non encore pris. Il faudra rester vigilant dans le cas où le travailleur perçoit des indemnités de la mutuelle car il n'est pas possible de cumuler le pécule de vacances et les indemnités pour incapacité de travail. Il faudra donc en informer la mutuelle.

8. C.J.U.E., arrêt du 20 janvier 2009, affaire Schultz-Hoff et Stringer, C-350/06 et C-520/06, point 49.

1.2. Calcul des vacances annuelles ordinaires

Le nombre de jours de vacances légaux est calculé en fonction du nombre de jours de travail (prestés ou assimilés) comptabilisés durant l'année (année d'exercice*) qui précède l'année (année de vacances*) au cours de laquelle le travailleur prend ses vacances.

Exemple 1 : Monsieur X a travaillé du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2017. Il pourra prendre 4 semaines de vacances en 2018.

Exemple 2 : Monsieur X a travaillé du 1^{er} janvier 2017 au 30 juin 2017. Il pourra prendre 2 semaines de vacances en 2018.

En règle générale, lorsque le travailleur a presté une année entière, il a droit à quatre semaines de congé par an. Ces semaines de congé sont prises dans le régime de travail dans lequel il travaille habituellement.

1.2.1. Le régime de travail à Temps plein

Une occupation à temps plein correspond au temps maximal de travail applicable dans le secteur d'activité ou, à défaut, fixé par la loi.

Si un travailleur est engagé 6 jours par semaine, il aura droit à 24 jours de congé (6 jours X 4 semaines).

Si un travailleur est engagé 5 jours par semaine, il aura droit à 20 jours de congé (5 jours X 4 semaines).

Remarque : En principe, un temps plein, en Belgique, est limité à 38 heures par semaine. Toutefois, dans le cadre du régime de la petite flexibilité, il est possible d'être engagé à 40 heures par semaine pour autant qu'un régime hebdomadaire de 38 heures soit respecté en moyenne sur une période de référence. Pour respecter cette moyenne de 38 heures par semaine, le travailleur a droit à un repos compensatoire.

La période de référence étant de 12 mois⁹, le travailleur, qui est engagé dans un régime de 40 heures par semaine, aura droit à un repos compensatoire de 12 jours par an.

Il ne s'agit donc pas de vacances proméritées sur l'année d'exercice*, mais d'un repos compensatoire *promérité* au cours de l'année-même.

Exemple : Monsieur X signe un contrat de travail du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2018 de 40 heures par semaine. Il aura droit à 12 jours de repos compensatoire au cours de l'année 2018.

1.2.2. Le régime de travail à Temps partiel

La logique reste la même dans l'hypothèse d'une occupation à temps partiel qui reste identique l'année d'exercice* et l'année de vacances* : le travailleur a droit à quatre semaines de vacances annuelles au total.

9. Depuis la Loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable (article 2, 2°), il n'est plus possible de déroger à cette durée de 12 mois.

En principe, les vacances annuelles sont exprimées en jours de congé, tel que l'illustre bien le tableau¹⁰ suivant :

Régime de travail	Nombre de jours de vacances par an
6 jours/semaine	24
5 jours/semaine	20
4 jours/semaine	16
3 jours/semaine	12
2 jours/semaine	8
1 jours/semaine	4

Ceci dit, il nous semble que cette manière de calculer les congés ne convient pas. En effet, à l'ère de la flexibilité, les régimes de travail et horaires de travail varient couramment tant d'un jour à l'autre que d'une semaine à l'autre – cette logique s'applique également dans le cadre d'un temps plein. Cela peut poser problème tant au moment du calcul du nombre de jours auquel on aura droit qu'au moment de les prendre.

Exemple : un travailleur est engagé dans un contrat à temps plein avec horaire variable. Il a encore droit à 4 jours de vacances. Il voudrait les prendre une semaine durant laquelle son horaire lui fait prestre 3 heures tous les jours. On ne pourrait pas considérer qu'il a épuisé ses 4 jours de vacances.

Il est donc plus ingénieux de calculer le temps de vacances annuelles, auquel on a droit, en heures. Il suffit de multiplier la durée hebdomadaire moyenne de travail par 4 semaines de congé.

Exemple : un travailleur est engagé à 19 heures par semaine et a travaillé toute l'année 2017. Il aura droit à 76 heures (19 heures par semaine X 4 semaines) de congé en 2018.

1.2.3. L'occupation d'un employé une partie d'année

Dans le cadre d'un contrat employé, on va parler en *mois de prestations* pour calculer le nombre de jours de vacances auquel le travailleur aura droit. Ce choix législatif s'appuie sur une situation qui est de moins en moins en phase avec la réalité d'aujourd'hui. La généralisation de l'intérim, le travail collaboratif, les CDD, etc.

Le droit aux congés correspond à deux jours par mois complet de travail. Ce calcul détermine le droit au congé dans un régime de 6 jours par semaine.

Exemple : un travailleur a presté cinq mois à temps plein dans un régime 6 jours. Le calcul des vacances qu'il pourra prendre l'année suivante est le suivant : 5 mois X 2 jours = 10 jours de congé dans ce régime 6 jours.

10. « Durée maximale », site de l'Office National des Vacances Annuelles, consulté le 20.08.19, lien URL : <https://www.onva.be/fr/calcul-des-jours-de-vacances>

Dans un régime de 5 jours par semaine, il faut multiplier le résultat par 5/6.

Exemple : un travailleur a presté cinq mois à temps plein dans un régime 5 jours. Le calcul des vacances qu'il pourra prendre l'année suivante est le suivant : (5 mois X 2 jours) X 5/6 = 8,33 jours de congé dans ce régime 5 jours.

En principe, seuls les mois complets sont pris en considération pour le calcul de la durée des vacances. Toutefois, il est possible d'assimiler un mois entamé qui aurait pris cours avant le 16 du mois ou qui aurait pris fin après le 15, voire même d'assimiler tout mois entamé à un mois qui rentre dans le calcul de la durée des vacances auxquelles le travailleur aura droit.

Pour nous permettre de visualiser plus clairement nombre de jours de vacances auquel un travailleur a droit (en fonction du régime temps plein dans lequel il se trouve) en fonction du nombre de jours travaillés durant l'année d'exercice, le tableau suivant peut être établi¹¹ :

Nombre de mois prestés et assimilés durant l'année d'exercice	Nombre de jours de vacances auquel le travailleur a droit durant l'année de vacances	
	Régime 5 jours	Régime 6 jours
1	2	2
2	4	4
3	5	6
4	7	8
5	9	10
6	10	12
7	12	14
8	14	16
9	15	18
10	17	20
11	19	22
12	20	24

Toutefois, dans la logique du calcul de la durée de vacances en heures, il nous sera plus aisé de procéder à la fraction suivante :

$$\frac{x \text{ heures par semaine} \times 4 \text{ semaines}}{12 \text{ mois}} \times y \text{ mois de travail}$$

Exemple 1 : un travailleur a travaillé à temps plein pendant 4 mois en 2017. Il aura droit à 50h39 de vacances ($\frac{38 \text{ heures par semaine} \times 4 \text{ semaines}}{12 \text{ mois}} \times 4 \text{ mois}$), soit 1,33 semaines de congé (dans le même régime).

11. On peut en général trouver ce tableau sur les sites des secrétariats sociaux : « Quelle est la durée des vacances annuelles pour les employés? », site de Securex, consulté le 20.09.18, lien URL : https://www.securex.eu/lex-go.nsf/vwFicheByCategory_fr/019FE47CCBFFFF52C12570890058139D?OpenDocument#.W6Ogc_mYS60 ; « Les vacances annuelles », *L'info sociale*, juin 2013, consulté le 20.09.18, document à télécharger depuis le lien URL <https://www.ucm.be/Actualites/Les-vacances-annuelles>, p. 19 ; etc.

Exemple 2 : un travailleur a travaillé 25 heures par semaine pendant 7 mois en 2017. Il aura droit à 58h20 de vacances ($\frac{25 \text{ heures par semaine} \times 4 \text{ semaines}}{12 \text{ mois}} \times 7 \text{ mois}$), soit 2,33 semaines de congé (dans le même régime).

1.2.4. L'occupation d'un ouvrier une partie d'année

Dans le cadre d'un contrat ouvrier, on va parler en *jours de travail prestés* pour calculer le nombre de jours de vacances auquel le travailleur aura droit.

Pour déterminer le nombre de jours de vacances d'un ouvrier, il faut d'abord évaluer le nombre de jours de travail qu'il a comptabilisé durant l'année d'exercice* pour ensuite rapporter le résultat au tableau se trouvant dans l'Arrêté royal du 30 mars 1967.¹²

Le nombre total de jours de travail effectif normal et de jours assimilés est déterminé par la somme des jours de chaque situation d'occupation de l'exercice de vacances, convertie dans le régime standard de travail de 5 jours par semaine, multipliée par la fraction d'occupation du travailleur :

$$A \times \frac{5}{R} \times \frac{Q}{S}$$

A : nombre total de jours prestés.

R : nombre moyen de jours par semaine à accomplir par le travailleur en vertu de son contrat.

Q : nombre moyen d'heures par semaine à accomplir par le travailleur en vertu de son contrat.

S : nombre moyen d'heures par semaine du temps plein dans l'entreprise.

Si, pendant un même exercice de vacances, un travailleur a été occupé selon différents régimes de travail, seul le résultat final est arrondi.

Exemple : En 2017, un ouvrier a travaillé 15 jours à temps plein (38 heures/semaine dans l'entreprise en question) dans une entreprise A ; il a travaillé 3 jours par semaine pendant 3 mois (c'est-à-dire 39 jours) à 21 heures par semaine sur 35 heures pour un temps plein dans l'entreprise B ; et a travaillé 4 jours par semaine pendant 4 mois (c'est-à-dire 69 jours) à 24 heures par semaine sur un 36 heures pour un temps plein dans l'entreprise C.

$$(15 \times \frac{5}{5} \times \frac{38}{38}) + (39 \times \frac{5}{3} \times \frac{21}{35}) + (69 \times \frac{5}{4} \times \frac{24}{36}) = 15 + 39 + 57,5 = 111,5 \text{ jours}$$

L'ouvrier a donc travaillé 111,5 jours en 2017.

Une fois qu'on a obtenu la somme des jours de travail (prestés et assimilés) d'un ouvrier sur l'année d'exercice, il faut aller chercher le nombre de jours de vacances auquel elle correspond dans le tableau des vacances annuelles pour les ouvriers.

12. Article 35 de l'Arrêté Royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

On peut également trouver ce tableau sur le site de l'ONVA¹³ qui nous informe du nombre de jours de vacances auquel l'ouvrier a droit (dans un régime de cinq jours à temps plein) en fonction du nombre de jours travaillés (et assimilés) durant l'année qui précède l'année de prise de vacances :

Nombre de jours de travail et jours assimilés durant l'année d'exercice	Nombre de jours de vacances auquel le travailleur a droit durant l'année de vacances
231 et plus	20
221 jusqu'à 230	19
212 jusqu'à 220	18
202 jusqu'à 211	17
192 jusqu'à 201	16
182 jusqu'à 191	15
163 jusqu'à 181	14
154 jusqu'à 162	13
144 jusqu'à 153	12
135 jusqu'à 143	11
125 jusqu'à 134	10
106 jusqu'à 124	9
97 jusqu'à 105	8
87 jusqu'à 96	7
77 jusqu'à 86	6
64 jusqu'à 76	5
48 jusqu'à 63	4
39 jusqu'à 47	3
20 jusqu'à 38	2
10 jusqu'à 19	1
0 jusqu'à 9	0

→ Dans notre exemple, les 111,5 jours de travail donneront donc droit à 9 jours de vacances en 2018.

13. « Détermination de la durée de vacances », site de l'Office National des Vacances Annuelles, consulté le 04.10.18, lien URL : <https://www.onva.be/fr/calcul-des-jours-de-vacances>

1.3. Vacances complémentaires légales – Vacances-Jeunes et Vacances-Seniors

Dans certains cas, on reconnaît au travailleur, n'ayant pas acquis le droit à des vacances légales complètes, des jours de vacances complémentaires qui, cumulés avec les jours de vacances promérités, lui permettront de prendre un total de 4 semaines de vacances maximum. Il pourra bénéficier, à charge de l'ONEm, d'une allocation pour les jours de vacances non couverts par une rémunération. Il s'agit des Vacances-Jeunes et des Vacances-Seniors.

1.3.1. Les Vacances-Jeunes

Ces vacances s'appliquent aux « jeunes travailleurs », termes qui visent les travailleurs de moins de 25 ans qui entrent pour la première fois sur le marché du travail après la fin de leurs études.

Les Vacances-Jeunes ont pour objet de faire bénéficier les jeunes travailleurs de 4 semaines de congé, au total, l'année civile qui suit l'année durant laquelle ils ont terminé leurs études et commencé à travailler pour leur employeur (la fin des études et l'engagement doivent avoir lieu la même année).

Exemple 1 : Monsieur x a terminé ses études en juin 2017 et a commencé à travailler le 1^{er} juillet 2017. En 2018, il a droit à 10 jours de congés légaux. Il pourra demander à bénéficier des Vacances-Jeunes pour 10 jours complémentaires en 2018.

Exemple 2 : Monsieur x a terminé ses études en juin 2017 et a commencé à travailler le 2 janvier 2018 et Monsieur y a terminé ses études en décembre 2017 et a commencé à travailler le 2 janvier 2018. Aucun d'eux n'aura le droit de bénéficier des vacances complémentaires.

Pour pouvoir bénéficier de ces vacances complémentaires, quatre conditions doivent être remplies :

1. Le jeune travailleur doit avoir **moins de 25 ans** au 31 décembre de l'année de référence (ou année d'exercice*) ;

Exemple 1 : Monsieur x, qui termine ses études en juin 2017 et fête ses 25 ans le 2 janvier 2018, aura le droit de demander des vacances complémentaires en 2018.

Exemple 2 : Monsieur x, qui termine ses études en juin 2017 et fête ses 25 ans le 30 décembre 2017, ne pourra pas bénéficier des vacances complémentaires en 2018.

2. Le jeune travailleur doit avoir **terminé ses études**/sa formation/son apprentissage au cours de l'année d'exercice de vacances ;

Exemple 1 : Monsieur x termine sa formation en septembre 2017 et commence à travailler en novembre 2017. Il aura le droit de bénéficier des vacances complémentaires au cours de l'année 2018.

Exemple 2 : Monsieur x termine sa formation le 2 janvier 2018. Il ne pourra pas bénéficier des vacances complémentaires en 2018, mais éventuellement en 2019.

3. Le jeune travailleur doit avoir travaillé **au moins un mois** (au moins 13 jours de travail effectif ou assimilé) auprès d'un ou de plusieurs employeurs, au cours de l'année d'exercice de vacances.

Exemple 1 : Monsieur X a terminé ses études en octobre 2017 et a été engagé le 15 novembre 2017 à temps plein. Il pourra bénéficier des vacances complémentaires en 2018.

Exemple 2 : Monsieur X a terminé ses études en novembre 2017 et a été engagé le 22 décembre 2017 à temps plein. Il ne pourra pas bénéficier des vacances complémentaires en 2018 ne pouvant prouver au moins 13 jours de travail en 2017.

Exemple 3 : Monsieur X a terminé ses études en novembre 2017 et a été engagé le 1^{er} décembre 2017 à temps partiel à trois jours par semaine. Il ne comptabilise que 12 jours de travail effectif ou assimilé. Il ne pourra bénéficier des vacances complémentaires en 2018.

4. Les jours de vacances-jeunes ne peuvent être pris que lorsque les **jours de vacances ordinaires** (promérités sur base du travail effectué l'année d'exercice) ont été **épuisés**.

Si le jeune travailleur remplit ces quatre conditions, il pourra prendre ses jours de vacances complémentaires en partie ou en totalité.

Les jours de vacances complémentaires ne peuvent être pris que durant une occupation salariée.

Ils peuvent être pris en une seule fois ou en plusieurs fois, selon les règles normales de prise de congé (cfr. *supra*).

1.3.2. Les Vacances-Seniors

Ces vacances s'appliquent aux « travailleurs âgés », termes qui visent les travailleurs de plus de 50 ans qui reprennent le travail après une période de chômage complet ou une longue période d'incapacité (plus de 12 mois puisque les 12 premiers mois sont assimilés à des jours de travail – cfr. *supra*).

Les Vacances-Seniors ont pour objet de faire bénéficier de 4 semaines de congé, au total, les travailleurs âgés qui reprennent le travail après un période de chômage complet ou une longue période d'incapacité.

Pour pouvoir bénéficier de ces vacances complémentaires, quatre conditions doivent être remplies :

1. Le travailleur doit être **âgé de 50 ans** au moins au 31 décembre de l'année d'exercice ;

Exemple 1 : Après une longue période d'incapacité, Monsieur X retrouve du travail au cours de l'année 2018. Au 31 décembre 2017, il avait déjà 50 ans. Il pourra donc bénéficier de Vacances-Seniors en 2018.

Exemple 2 : Après une longue période d'incapacité, Monsieur X retrouve du travail en avril 2017. Il a fêté ses 50 ans en mars 2017. Il ne pourra pas bénéficier des Vacances-Seniors en 2017 car il n'avait pas encore 50 ans au 31 décembre 2016 (année d'exercice par rapport à 2017). Toutefois, il pourra bénéficier des Vacances-Seniors en 2018 car il avait 50 ans au 31 décembre 2017 (année d'exercice par rapport à 2018).

2. Le travailleur doit être lié par un contrat de **travail salarié** ;
3. Le travailleur doit avoir été au **chômage complet ou en incapacité depuis plus de 12 mois**, raison pour laquelle il n'a pas droit à 4 semaines de vacances. Si la raison pour laquelle le travailleur âgé n'a pas droit à 4 semaines de vacances est qu'il a bénéficié d'un chômage partiel ou d'un crédit-temps ou que son régime horaire a augmenté ou tout autre motif (en dehors d'un chômage complet ou d'une incapacité de travail de plus de 12 mois), le travailleur âgé ne pourra bénéficier des Vacances-Seniors.
4. Les jours de Vacances-Seniors ne peuvent être pris que lorsque les **jours de vacances ordinaires** (promérités sur base du travail effectué l'année d'exercice) ont été **épuisés**.

Les travailleurs âgés peuvent bénéficier de ces vacances complémentaires tant qu'ils répondent aux conditions, pour autant qu'ils aient épuisé leurs jours de vacances ordinaires.

Exemple 1 : Monsieur x a 53 ans lorsqu'il retrouve un travail après plusieurs années de chômage. Il est engagé le 1^{er} juillet 2017. Il pourra prendre 4 semaines de vacances complémentaires jusqu'au 31 décembre 2017 qui se basent sur l'année civile qui précède celle de l'engagement, durant laquelle il bénéficiait d'allocations de remplacement (ONEm ou mutuelle).

En 2018, Monsieur x pourra également bénéficier de vacances complémentaires pour totaliser 4 semaines de vacances. En effet, il aura droit à 2 semaines de vacances ordinaires et 2 semaines de vacances complémentaires.

Exemple 2 : Monsieur x est au chômage de début juillet 2016 à fin juin 2017. Il avait 50 ans au 31 décembre 2016. Il pourra prendre deux semaines de Vacances-Seniors en 2017, après avoir épuisé ses jours de vacances légales, proméritées sur son dernier emploi, avant de tomber au chômage. Il pourra également bénéficier de 2 semaines de Vacances-Seniors en 2018, après avoir épuisé des jours de vacances légales, proméritées sur son nouvel emploi.

Ils peuvent être pris en une seule fois ou en plusieurs fois, selon les règles normales de prise de congé (cfr. [supra](#)).

1.4. Vacances supplémentaires ou vacances européennes

Le droit aux vacances d'un travailleur s'acquiert sur le travail presté l'année qui précède l'année durant laquelle il peut prendre des vacances. Lorsque le travailleur est engagé pour la première fois auprès d'un employeur ou lorsqu'il reprend une activité salariée – après une interruption ou après avoir travaillé en dehors du régime salarié –, il n'aura pas droit à tout ou partie des vacances légales. Dans ces cas, il pourra bénéficier de vacances supplémentaires.

Ces vacances supplémentaires sont également appelées « vacances européennes » par le fait qu'elles ont été instaurées en Belgique pour se conformer à une directive européenne qui impose un congé annuel d'au moins quatre semaines.¹⁴ La législation belge ne semble toutefois pas en totale conformité avec la Directive 2003/88/CE en ce que cette dernière

14. Article 7 de la Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

prévoit que ce congé doit être payé par l'employeur. En effet, les vacances supplémentaires sont payées sur une partie du pécule de vacances de l'année qui suit la prise de ces vacances supplémentaires. Le travailleur finance lui-même, en quelque sorte, ses vacances supplémentaires avec son pécule de vacances de l'année suivante.

Contrairement aux vacances ordinaires, les vacances supplémentaires sont un droit, et non une obligation. Le travailleur peut donc les prendre s'il le souhaite, mais n'est pas obligé. Par contre, une fois qu'il en aura exprimé la volonté de les prendre, l'employeur ne pourra les lui refuser.

Ces vacances sont un complément aux vacances ordinaires. Le travailleur ne choisit pas entre les deux régimes. Il ne pourra bénéficier des vacances supplémentaires que s'il a épuisé les vacances ordinaires auxquelles il a droit, le cas échéant.

Les jours de vacances européennes doivent être fixés d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur. Nous parlons bien, ici, des modalités de fixation des congés. Bien que ce droit soit facultatif pour le travailleur, l'employeur doit accepter d'octroyer les jours de vacances européennes lorsqu'elles sont demandées par le travailleur.

Il est intéressant de noter que les journées de vacances supplémentaires – tout comme les journées de vacances ordinaires – sont considérées comme des journées de travail effectif. Elles peuvent donc être prises en compte pour comptabiliser le nombre de jours de vacances européennes – ainsi que, dans un second temps, le nombre de jours de vacances ordinaires – auquel un travailleur a droit.

Exemple : un travailleur travaille 5 jours par semaine, depuis le 1^{er} juillet 2017. Il souhaite prendre des vacances en octobre. Puisqu'il a déjà travaillé trois mois, il aura le droit de prendre une semaine de congé (cfr. [infra](#)).

*Il souhaite reprendre un congé le 2 novembre 2018. Il aura le droit de demander à bénéficier à nouveau de vacances européennes car même s'il a pris une semaine de congé en octobre, elle est considérée comme étant du travail. La fraction suivante lui donne donc le droit à 1,66 jours de vacances supplémentaires :
(1 mois (d'octobre) X 2 jours) X 5/6*

1.4.1. Les conditions

Pour bénéficier de ces vacances, le travailleur – qu'il s'agisse d'un employé ou d'un ouvrier – doit remplir trois conditions :

- ♦ débuter ou reprendre une activité salariée ;
- ♦ avoir effectué la période d'amorçage de 3 mois ;
- ♦ et avoir épuisé, le cas échéant, tous les jours de vacances ordinaires auxquels le travailleur avait droit, promérités sur les éventuelles prestations de travail l'année précédente.

1. Débuter ou reprendre une **activité salariée**

Cette condition vise les travailleurs qui sont occupés pour la première fois auprès d'un ou de plusieurs employeurs ou qui reprennent une activité auprès d'un ou plusieurs employeurs après une période dans un autre statut ou dans un autre régime.

Sont, entre autres, visées les hypothèses suivantes :

- le début d'une carrière professionnelle en tant que salarié ;
 - le passage d'une activité indépendante à une activité salariée ;
 - le passage du secteur public au secteur privé ;
 - le travailleur qui passe d'un statut de stagiaire à un statut de travailleur salarié ;
 - l'exercice d'une activité comme travailleur salarié après une période d'activité à l'étranger ;
 - la reprise de travail après du chômage ;
 - la reprise de travail après une incapacité de travail de longue durée (de plus de 12 mois) ;
 - la reprise de travail après un congé sans solde ;
 - la reprise de travail après un crédit-temps complet ;
 - le passage d'un temps partiel à un temps plein ;
 - l'augmentation d'un temps de travail, pour autant que cette augmentation soit d'au moins 20 % d'un temps plein dans l'entreprise en question ;
- etc.

2. Avoir effectué la **période d'amorçage de 3 mois**

Le travailleur ouvrira un droit à des jours de vacances européennes lorsqu'il aura presté 3 mois de travail effectif ou aura bénéficié d'une période d'interruption de travail assimilée à du travail effectif.

Cette période d'amorçage ne doit pas être effectuée de manière continue ni auprès du même employeur.

Exemple : un travailleur est engagé dans un CDD du 23 mars au 23 avril chez un employeur. Ensuite il signe un CDI chez un employeur y le 1^{er} juin. Il aura le droit de demander à bénéficier des vacances européennes à partir du 31 juillet.

3. Avoir **épuisé tous les jours de vacances ordinaires** auxquels le travailleur avait droit

Lorsqu'un travailleur commence une activité en cours d'année, il aura droit à des jours de vacances ordinaires l'année suivante. Au cours de l'année de vacances*, le travailleur pourra alors bénéficier des jours de vacances supplémentaires lorsqu'il aura épuisé tous les jours de vacances qu'il aura promérités durant l'année d'exercice*.

Exemple : un travailleur commence son premier emploi en juillet 2017. Il s'agit d'un contrat de travail à temps plein (5 jours par semaine). Il pourra prendre des jours de vacances européennes en 2018, après avoir pris ses deux semaines de vacances ordinaires.

1.4.2. Le droit pour les employés

Dès que les conditions énumérées supra sont remplies, l'employé a droit à une semaine de vacances supplémentaires, c'est-à-dire à 6 jours dans le cadre d'un régime 6 jours de travail par semaine, de 5 jours dans le cadre d'un régime de 5 jours de travail par semaine, etc.

Ensuite, une fois la période d’amorçage accomplie, le travailleur aura droit à deux jours de vacances supplémentaires par mois de prestation. Cette règle vaut pour les travailleurs engagés dans un régime de 6 jours de travail par semaine. Il faudra donc réduire ces jours proportionnellement au régime dans lequel le travailleur est engagé. On obtient ce nombre de jours par la fraction suivante (qui est la même fraction que celle pour estimer les vacances ordinaires des employés) :

$$A \times \frac{B}{6}$$

A : le nombre de mois prestés X 2 jours

B : le nombre de jours de travail par semaine pour lequel le travailleur est engagé

Exemple 1 : un travailleur travaille, depuis le 1^{er} mai 2018, 5 jours par semaine. Il voudrait prendre des vacances en octobre. Il pourra demander 8 jours de vacances européennes. En effet, il aura travaillé 5 jours par semaine pendant 5 mois de travail, ce qui donne la fraction suivante : $(5 \times 2) \times 5/6 = 8,33$

Exemple 2 : un travailleur travaille, depuis le 1^{er} mai 2018, 3 jours par semaine. Il voudrait prendre des vacances en octobre. Il pourra demander 5 jours de vacances européennes. En effet, il aura travaillé 3 jours par semaine pendant 5 mois de travail, ce qui donne la fraction suivante : $(5 \times 2) \times 3/6 = 5$

1.4.3. Le droit pour les ouvriers

Lorsque les conditions [supra](#) sont remplies, l’ouvrier aura droit à des vacances supplémentaires selon les mêmes règles qui s’appliquent aux vacances ordinaires (cfr. pp. 16-17).

2. La Flexibilité dans le temps

À l'ère de l'hyper-flexibilité des travailleurs, la réalité sociale est devenue un réel marché du travail soumis aux exigences de profit – en réduisant au maximum les coûts – et de croissance économique des entreprises.

Le travailleur semble ne plus – ou pas – être un élément qui importe dans l'équation, il est alors forcé d'accepter de plus en plus des contrats précaires tant dans leurs durées – intérim et CDD – que dans leurs régimes – contrats de travail à horaires flexibles, contrats de travail à temps partiel à régimes variables.

Ces situations ont un impact sur le droit aux vacances annuelles. En fonction du nombre de jours de travail comptabilisés sur une année et les différents régimes de travail au cours de l'année d'exercice et au cours de l'année de vacances, la manière dont les vacances pourront être prises va varier.

Le paiement des vacances peut, en outre, être différé dans le temps par rapport au moment où les vacances seront prises, dans le cas d'une fin de contrat par exemple.

Il est donc intéressant de se pencher sur les différentes hypothèses engendrées par les changements de situations professionnelles.

Nous verrons principalement le cas des employés car les vacances des ouvriers sont déjà calculées en fonction de la flexibilité de leur situation de travail.

2.1. Les vacances annuelles dans le même régime que l'année entière qui précède

La situation la plus simple est celle du travailleur qui a travaillé toute l'année précédente dans le même régime que celui dans lequel il continue à travailler l'année durant laquelle il prendra ses vacances.

Il peut s'agir des travailleurs engagés dans un temps plein ou engagés à temps partiel. Ils auront droit à quatre semaines de congé.

Dans ces situations, il peut y avoir une certaine flexibilité dans un changement d'employeur ou dans un changement d'horaires dans un régime de temps de travail qui reste identique. La flexibilité ne se ressentira, par contre, pas dans les vacances annuelles.

2.1.1. Dans le cadre d'un contrat de travail à Temps plein

Lorsqu'un travailleur a travaillé durant toute l'année d'exercice* à temps plein, il aura droit à quatre semaines de congé, soit 24 jours de congé s'il est en régime 6 jours/semaine ou 20 jours de congé s'il est en régime 5 jours/semaine, soit encore 152 heures (38 heures/semaine X 4 semaines).

On peut imaginer que le nombre de jours de congé auquel un travailleur a droit peut varier en fonction du régime dans lequel il se trouve l'année de vacances*, alors même que le nombre d'heures de vacances auquel il a droit ne change pas.

En effet, si un travailleur a presté, durant l'année d'exercice* de vacances, dans un régime 5 jours/semaine et qu'il preste dans un régime 6 jours/semaine durant l'année de vacances*, il aura droit à 24 jours de vacances. À l'inverse, il aura droit à 20 jours. Dans les deux hypothèses, le travailleur aura droit à 152 heures de congé.

Le droit aux vacances est déterminé au cours de l'année d'exercice, mais la manière dont ce droit sera appliqué se détermine au moment de la prise de congé.

Cette remarque permet d'illustrer à nouveau que le mode de détermination *du nombre de jours de vacances* est dépassé. Le nombre de jours variera en fonction du régime qui sera appliqué lors de l'année durant laquelle les vacances seront prises.

Il est également possible que le nombre d'heures d'un temps plein évolue en fonction des accords pris au sein d'une entreprise ou au sein d'un secteur auquel est rattachée l'entreprise en question. Le nombre de jours de vacances auquel un travailleur aura droit variera en fonction de ce que comprend un temps plein, mais, selon nous, le nombre de semaines, auquel le travailleur aura droit, restera intact.

Exemple 1 : un travailleur est engagé à temps plein. Un temps plein au sein de son entreprise est de 35 heures/semaine. Le 1^{er} janvier 2018, il quitte cet employeur et signe un contrat avec une nouvelle entreprise dans laquelle le temps plein est de 38 heures/semaine. Alors que le temps plein en 2018 est plus élevé qu'en 2017, le travailleur aura tout de même droit à ses 4 semaines de vacances, et ce, même si on pouvait comptabiliser un droit à 140 heures de vacances (35 heures/semaine X 4 semaines) sur les 152 heures de vacances dans un régime de 38 heures/semaine.

Exemple 2 : un travailleur est engagé à temps plein. Un temps plein au sein de son entreprise est de 38 heures/semaine. Le 1^{er} janvier 2018, il quitte cet employeur et signe un contrat avec une nouvelle entreprise dans laquelle le temps plein est de 35 heures/semaine. Alors que le temps plein en 2018 est moins élevé qu'en 2017, le travailleur aura droit à maximum 4 semaines de vacances, et ce, même si on pouvait comptabiliser un droit à 152 heures de vacances (38 heures/semaine X 4 semaines) sur les 140 heures de vacances dans un régime de 35 heures/semaine.

2.1.2. Dans le cadre d'un contrat de travail à Temps partiel

Lorsqu'un travailleur a travaillé durant toute l'année d'exercice* dans un régime de travail à temps partiel et qu'il reste dans ce régime au moment où il va prendre ses vacances, il aura droit à quatre semaines de congé dans ce même régime.

Exemple 1 : un travailleur a travaillé du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2017 à 19 heures/semaine. Il garde ce mi-temps en 2018. Il aura droit à quatre semaines de congé, soit 76 heures.

Exemple 2 : un travailleur a travaillé du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2017 à 30 heures/semaine. Il change d'employeur, mais signe à nouveau un contrat de 30 heures/semaine en 2018. Il aura droit à quatre semaines de congé, soit 120 heures.

2.2. Les vacances annuelles dans le même régime que l'année partielle qui précède

Lorsqu'un travailleur est engagé en cours d'année ou que son contrat prend fin au cours d'une année, il aura presté une année de travail incomplète. Il n'aura alors pas droit à quatre semaines de vacances l'année qui suivra.

2.2.1. Dans le cadre d'un contrat de travail à Temps plein

Lorsqu'un travailleur est engagé à temps plein en cours d'année, il aura droit, l'année suivante, à un nombre de jours de vacances au prorata des mois de prestation.

Lorsqu'un travailleur perd son emploi à temps plein en cours d'année, il aura droit, l'année suivante, à un nombre de jours de vacances au prorata des mois qu'il aura presté avant la fin du contrat. Qu'il ait retrouvé un emploi à temps plein ou qu'il touche le chômage, il devra prendre les jours de congé qu'il aura promérités.

On peut calculer ces jours à l'aide de la formule suivante :

$$A \times \frac{B}{6}$$

A : le nombre de mois prestés X 2 jours

B : le nombre de jours de travail par semaine pour lequel le travailleur est engagé

Exemple 1 : un travailleur est engagé à temps plein le 1^{er} juin 2017 (dans un régime de 5 jours/semaine). Il aura travaillé 7 mois et aura alors droit à 12 jours de vacances en 2018.

Exemple 2 : un contrat de travail à temps plein (régime de 5 jours/semaine) prend fin le 1^{er} juin 2017. Il ne retrouve pas de travail de toute l'année 2017. Le travailleur aura travaillé pendant 5 mois. Il aura donc droit à 8 jours de vacances en 2018.

Exemple 3 : un travailleur signe un CDD du 15 mars au 15 mai 2017. Ensuite, il signe un CDD du 1^{er} juin au 31 décembre 2017. Il aura travaillé 9 mois. Le travailleur aura droit à 15 jours de vacances en 2018 (en régime 5 jours/semaine).

2.2.2. Dans le cadre d'un contrat de travail à Temps partiel

Lorsqu'un travailleur est engagé à temps partiel en cours d'année, il aura droit, l'année suivante, à un nombre de jours de vacances au prorata des mois de prestations.

Exemple : un travailleur est engagé en CDI à 25 heures/semaine à partir d'avril 2017. Il aura travaillé 9 mois en 2017 et aura alors droit à 75 heures de congé en 2018 (25 heures/semaine X 4 semaines de vacances : 12 mois/an X 9 mois prestés).

Lorsqu'un travailleur perd son emploi à temps partiel en cours d'année, il aura droit, l'année suivante, à un nombre de jours de vacances au prorata des mois qu'il aura prestés avant la fin du contrat. Qu'il ait retrouvé un emploi dans le même régime d'heures ou qu'il touche le chômage, il devra prendre les jours de congé qu'il aura promérités.

Exemple : un travailleur, qui travaillait à 19 heures/semaine, perd son emploi le 31 juillet 2017. Il signe un contrat de 19 heures/semaine auprès d'un nouvel

employeur le 1^{er} janvier 2018. Il aura travaillé 7 mois en 2017 et aura donc droit à 44,33 heures de congé en 2018 (19 heures/semaine X 4 semaines de vacances : 12 mois/an X 7 mois prestés).

Dans le cas où le travailleur est au chômage¹⁵ pendant l'année de vacances*, il devra prendre ses vacances qui lui auront déjà été payées par son ancien employeur. En cochant des « V » sur sa carte C3 pour les jours de vacances qu'il prendra, le chômeur ne bénéficiera pas d'allocation pour ces jours-là, puisque ses vacances auront déjà été payées. Dans le cas où il ne cochant aucun jour de vacances sur toute la première année de chômage, ces jours seront automatiquement déduits de ses allocations de décembre.

Exemple : un travailleur, qui travaillait à 30 heures/semaine, perd son emploi le 31 mars 2017. Il ouvre un droit au chômage sur ce contrat. Ayant travaillé 3 mois en 2017, il aura droit à 30 heures de vacances en 2018 (30 heures/semaine X 4 semaines de vacances : 12 mois/an X 3 mois prestés).

Il aura droit à 9 demi-allocations de chômage par semaine. Chaque demi-allocation compte pour 3,8 heures (3h48).

Il aura droit à 8 demi-jours de vacances, d'après le calcul suivant :

$$\frac{30 \text{ heures de vacances}}{3,8 \text{ heures par demi-allocation}} = 7,89 \text{ demi-allocations de chômage.}$$

Le chômeur devra inscrire, sur sa carte C3, les « V » pour un équivalent de 8 demi-allocations.

2.3. Les vacances annuelles dans un régime différent de l'année entière qui précède

Il arrive qu'un régime de travail soit modifié, en augmentant ou en diminuant le nombre d'heures à prester par semaine. Ces changements auront un impact sur les vacances que le travailleur pourra prendre.

En effet, le nombre de semaines de vacances payées, auquel le travailleur a droit, ne correspond pas automatiquement à la manière dont ces vacances pourront être prises.

2.3.1. Augmentation du régime

Lorsqu'un travailleur augmente son régime de travail, il aura droit à ses jours de vacances – qu'il aura promérités l'année précédente – dans une année durant laquelle son contrat de travail comporte plus d'heures. Il pourra donc prendre moins de vacances que s'il avait gardé son régime précédent.

15. Il s'agit, ici, d'un droit aux allocations de chômage qui aurait été ouvert sur ce dernier emploi, dans le même régime de travail. Le travailleur qui sort d'un contrat de travail à 30 heures/semaine et qui ouvre un droit au chômage sur ce contrat de 30 heures/semaine.

La formule est la suivante :

x heures/semaine X 4 semaines

Exemple 1 : un travailleur a travaillé, en 2017, à 19 heures/semaine. En 2018, il signe un avenant à son contrat qui augmente son temps de travail à 30 heures/semaine. Ayant travaillé toute l'année 2017, il avait droit à 4 semaines de congé dans son régime de 19 heures/semaine. Toutefois, travaillant à 30 heures/semaine en 2018, il n'aura droit qu'à 76 heures de congé (sur 120 heures pour 4 semaines de congé dans un régime de 30 heures/semaine), c'est-à-dire 2,5 semaines de congé (76 heures : 30h/semaine).

Exemple 2 : un travailleur a travaillé, en 2017, à 25 heures/semaine. En 2018, il signe un avenant à son contrat qui augmente son temps de travail à temps plein. Ayant travaillé toute l'année 2017, il avait droit à 4 semaines de congé dans son régime de 25 heures/semaine. Toutefois, travaillant à temps plein en 2018, il n'aura droit qu'à 100 heures de congé (sur 152 heures pour un temps plein), c'est-à-dire 2,6 semaines de congé (100 heures : 38 heures/semaine).

2.3.2. Diminution du régime

Le nombre de jours de vacances légal étant limité à quatre semaines, lorsqu'un travailleur est passé d'une année à temps plein à une année à temps partiel, il ne pourra pas avoir droit à plus de quatre semaines de congés légaux. Il sera toutefois payé pour les jours de congé auquel il aurait eu droit si son régime de temps de travail n'avait pas été modifié et qu'il ne pourra pas prendre. Ce qui excédera 4 semaines lui sera donc payé en pécule de vacances, mais le travailleur ne pourra pas prendre la totalité de ces jours en temps de vacances.

En pratique, une réduction du temps de travail – auprès d'un même employeur – est souvent traitée comme une fin de contrat et la conclusion d'un nouveau contrat pour les pécules de vacances.¹⁶ Pour plus de clarté, l'employeur pourrait délivrer un C4* qui mettra fin au contrat précédent pour faire commencer le nouveau régime de travail du travailleur. L'employeur pourra alors payer les pécules de vacances de manière anticipative pour les jours de vacances que le travailleur doit encore prendre pour l'année en cours ainsi que pour les jours de vacances que le travailleur aura promérités sur l'ancien régime du contrat et qu'il pourra prendre l'année suivante. Lorsque le travailleur prendra ses congés, l'employeur ne devra donc plus payer les pécules de vacances.

Exemple : un travailleur a travaillé, en 2017, à temps plein. En 2018, il réduit son temps de travail à 19 heures/semaine. Il aura droit à 4 semaines de congé maximum, qui auront déjà été payées soit au moment de la modification du contrat de travail soit fin décembre de l'année de réduction des prestations.

2.4. Les vacances annuelles dans un régime différent de l'année partielle qui précède

16. Les pécules de vacances sont payés au moment de la modification du régime de travail.

Il arrive qu'au cours d'une même année, un travailleur jongle entre sans emploi et contrat de travail ainsi qu'entre différents régimes de travail. Cela peut rendre les calculs des jours de vacances promérités complexes.

Cette variabilité peut également continuer l'année qui suit. Cela accroît encore la complexité des calculs.

2.4.1. Modification du régime de travail

Lorsqu'un travailleur est engagé au cours d'une année (civile) et que son régime de travail augmente ou diminue durant une partie de l'année et une partie de l'année suivante, plusieurs scénarios sont possibles. Nous les examinerons à travers des exemples.

Pour rappel, la formule est la suivante :

$$\frac{x \text{ heures/semaine} \times 4 \text{ semaines}}{12 \text{ mois}} \times y \text{ mois de travail}$$

Exemple 1 : un travailleur est engagé en CDI le 2 mai 2017 à 20 heures/semaine. Le 1^{er} septembre 2017, son régime de travail passe à 30 heures/semaine. Il aura travaillé 4 mois à 20 heures/semaine et 4 mois à 30 heures/semaine. Il aura droit à 66,66 heures de congé en 2018 (26,66 heures + 40 heures).

En 2018, il reste à 30 heures/semaine jusqu'en juin pour ensuite réduire ses prestations à 20h/semaine. S'il prend ses vacances avant juin, il aura droit à 2 semaines et 1 jour de congé (66,66 : 30heures/semaine). S'il prend ses vacances après juin, il aura droit à 3 semaines et 1 jour de congé (66,66 heures de vacances : 20 heures/semaine).

Exemple 2 : un travailleur est engagé en CDI le 2 mai 2017 à 20 heures/semaine. Du 1^{er} septembre au 30 novembre 2017, il signe un avenant qui fait passer son régime de travail à 30 heures/semaine. En 2018, il signe un avenant de 3 mois le faisant passer à 28 heures/semaine. Il aura travaillé 5 mois à 20 heures/semaine et 3 mois à 30 heures par semaine en 2017. Il aura droit à 63 heures de congé (33 heures + 30 heures).

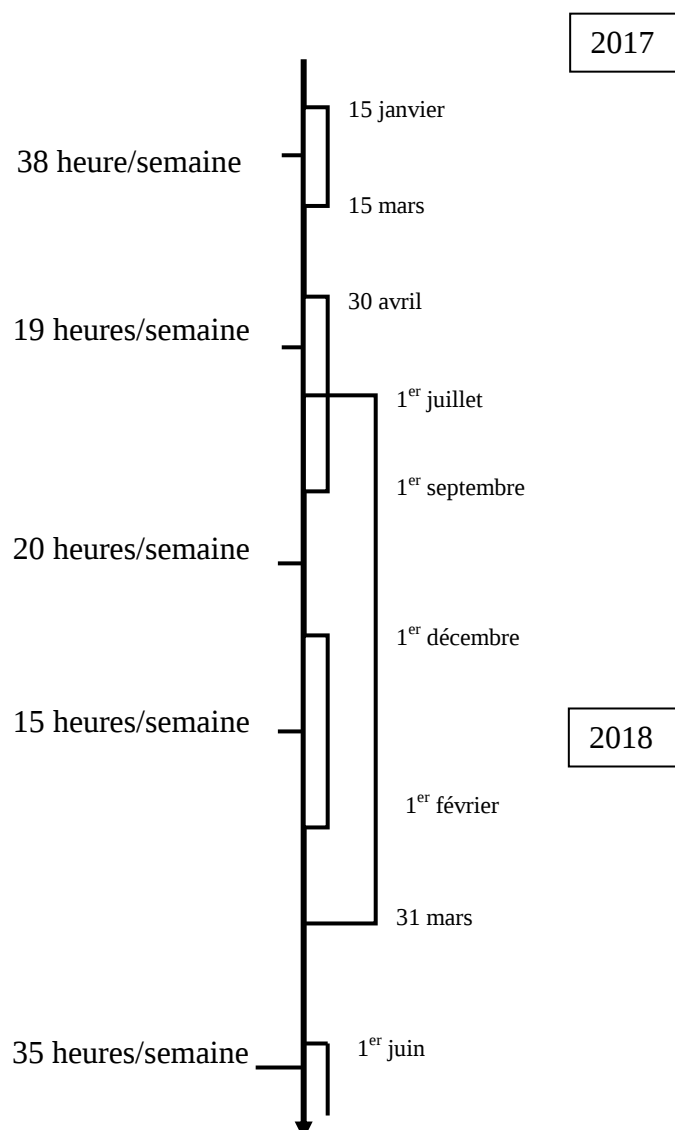
En 2018, si le travailleur désire prendre des vacances lorsqu'il est engagé dans le régime de 20 heures/semaine, il aura droit à 4,65 semaines de vacances (63 heures de vacances : 20 heures/semaine). Il pourra prendre 4 semaines et le reste lui sera payé en pécule de vacances.

Si le travailleur désire prendre ses vacances lorsqu'il est engagé dans le régime de 28 heures/semaine, il aura droit à 2,25 semaines de vacances (63 heures de vacances : 28 heures/semaine).

2.4.2. Calculs de la situation d'un travailleur flexible

À notre époque, il n'est pas rare de voir des travailleurs aller de petits contrats en petits contrats. Nous proposons donc d'exposer un exemple de situation qui est de plus en plus fréquente dans le monde du travail actuel.

Monsieur x est engagé du 15 janvier au 15 mars 2017 à temps plein. Ensuite, il conclut un contrat du 1^{er} au 31 mai 2017 à 19 heures/semaine. Le contrat est prolongé jusqu'au 1^{er} septembre 2017. Il conclut un CDI chez un autre employeur à 20 heures/semaine à partir du 1^{er} juillet 2017. Le 1^{er} décembre 2017, il signe un CDD de 15 heures/semaine chez un nouvel employeur, qui prend fin le 1^{er} février 2018. Le 31 mars 2018, il démissionne de son contrat de 20 heures/semaine. Il signe un CDD de 35 heures/semaine du 1^{er} juin 2018 au 31 décembre 2018 :



Étape 1 : Monsieur x a droit à 95,66 heures de vacances en 2018.

Monsieur x a travaillé 2 mois à 38 heures/semaine, 2 mois à 19 heures/semaine, 2 mois à 39 heures/semaine, 3 mois à 20 heures/semaine et 1 mois à 35 heures/semaine :

25,33 heures + 12,66 heures + 26 heures + 20 heures + 11,66 = 95 heures

Étape 2 : Quand Monsieur x pense prendre ses vacances ?

S'il désire les prendre en février 2018, il sera engagé chez deux employeurs à 15 heures/semaine et 20 heures/semaine – c'est-à-dire 35 heures/semaine. Il pourra prendre 2,7 semaines de vacances chez les deux employeurs. Il pourrait aussi éventuellement prendre 4 semaines dans le cadre de son 15 heures/semaine (60 heures) et 1,75 semaine dans le cadre de son 20 heures/semaine (35 heures) ; Ou encore 4 semaines dans le cadre de son 20 heures/semaine (80 heures) et une semaine dans le cadre de son 15 heures/semaine (15 heures).

S'il désire les prendre en mai 2018, et qu'il est au chômage, le nombre de jours qu'il pourra prendre variera en fonction de son statut de chômeur. S'il a droit à un chômage temps plein, il aura droit à 2,5 semaines de vacances (95 heures de vacances : 38 heures/semaine). S'il a droit à un chômage temps partiel, cela variera en fonction du nombre de demi-allocations auquel il a droit par semaine. En sachant qu'une demi-allocation vaut pour 3,16 heures, le chômeur aura droit à des vacances pour 30 demi-allocations. Si le chômeur a droit à 6 demi-allocations par semaine, il aura droit à 4 semaines de vacances (puisque c'est le temps de vacances maximum qu'un travailleur peut prendre). Si le chômeur a droit à 9 demi-allocations par semaine, il aura droit à 3,3 semaines de vacances.

S'il désire les prendre en juillet 2018, il sera engagé à 35 heures/semaine et il pourra prendre 2,7 semaines de vacances.

Remarque : Dans le cas où le travailleur est engagé dans un contrat de travail à horaires variables, une semaine de vacances équivaldra au régime de travail hebdomadaire moyen pour lequel le travailleur a été engagé. Les semaines de vacances seront assimilées à du temps de travail à prendre en considération dans les heures prestées au cours de la période de référence.

3. La flexibilité dans l'espace

Dans la mouvance de l'internationalisation des activités économiques, le précepte actuel de sujétion du monde du travail au monde commercial impose également au travailleur d'être de plus en plus mobile.

Dans cette ligne de conduite, l'Union européenne, en créant le marché unique, incite les travailleurs à accepter ou à chercher de l'emploi partout en Europe et non uniquement dans leur pays de résidence.

Pour ce qui serait organisé en droit international – hors Union européenne – il faudra se référer aux éventuels accords bilatéraux conclus entre la Belgique et des États tiers.

3.1. Droit applicable au sein de l'Union européenne

L'Union européenne a pour objectif d'établir un marché intérieur dans lequel sont prônées quatre libertés, intimement liées entre elles pour être effectives. Il s'agit de la libre circulation des biens, la libre circulation des capitaux, la libre circulation des personnes et la libre circulation des services.

Ces deux dernières sont celles qui nous intéressent, ici, plus particulièrement. Le droit de l'Union n'a cependant pas réglementé le régime des vacances annuelles en tant que tel. Toutefois, il est prévu que « *le travailleur ressortissant d'un État membre ne peut, sur le territoire des autres États membres, être, en raison de sa nationalité, traité différemment des travailleurs nationaux, pour toutes conditions d'emploi et de travail* ». ¹⁷

À cette règle d'égalité s'ajoute le principe *lex loci laboris*, qui signifie que la législation applicable est celle de l'État membre dans lequel l'activité salariée est exercée.

C'est donc, en principe, le droit du travail – et donc le régime des vacances annuelles – de l'État dans lequel le travailleur preste ses activités qui s'appliquera à lui.

Le travailleur – ouvrier ou employé – européen recevra ses jours de vacances et sa rémunération sur la base des règles en vigueur dans le pays dans lequel il travaille.

Exemple 1 : un travailleur belge qui travaille aux Pays-Bas aura droit aux vacances qui sont prévues dans l'entreprise dans laquelle il est engagé, par souci d'égalité avec les autres travailleurs de l'entreprise hollandaise.

Exemple 2 : un travailleur italien qui travaille en Belgique aura droit aux vacances qui sont prévues dans l'entreprise dans laquelle il est engagé, par souci d'égalité avec les autres travailleurs de l'entreprise belge.

Dans le cas où un travailleur est engagé à temps partiel en Belgique et à temps partiel dans un autre pays de l'Union européenne, le régime belge des vacances annuelles s'appliquera

17. Article 7 du Règlement (UE) n°492/2011 du Parlement européen et du Conseil du 5 avril 2011 relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de l'Union.

au temps partiel exercé en Belgique et celui du droit de l'État membre en question à son autre temps partiel.

Il en va de même pour la situation du travailleur qui est envoyé travailler dans un autre État membre, par son employeur et pour son compte : alors qu'en matière de sécurité sociale, ce travailleur reste soumis à la législation de l'État membre duquel il est envoyé (pour autant que la durée prévisible de ce détachement soit inférieure à 24 mois)¹⁸, son droit aux vacances annuelles s'établit sur la base de la réglementation de l'État dans lequel il preste matériellement ses activités, par souci d'égalité avec les autres travailleurs nationaux.

3.2. Mobilité du travailleur = mobilité des droits acquis ?

Lorsqu'un travailleur quitte le pays dans lequel il travaillait pour aller travailler dans un autre État membre, les droits qu'il aura acquis, en termes de vacances annuelles, ne seront pas transposables.

Lorsqu'un travailleur européen vient travailler en Belgique, le régime belge des vacances annuelles des travailleurs salariés ne prendra pas en compte les prestations effectuées dans un autre État membre.

À l'inverse, un travailleur qui aura presté du travail en Belgique et qui part travailler dans un autre État membre ne pourra revendiquer l'application de son droit aux vacances annuelles acquis en Belgique. Il recevra de son ex-employeur, ses pécules de vacances promérités, à la sortie de son contrat, mais il ne pourra imposer son droit à prendre ses vacances, dans un autre État membre. Il devra se conformer au régime des vacances annuelles de ce nouvel État membre.

Il semble regrettable que le droit aux vacances annuelles du travailleurs acquis au sein d'un État ne le suive pas lorsqu'il part travailler ailleurs. D'autant que dans le cas d'une personne qui a travaillé en Belgique, elle reçoit le paiement anticipativement. Le prochain employeur n'aurait qu'à lui accorder le droit de prendre ses vacances qu'il ne devra pas payer.

L'Union européenne prescrit un minimum de quatre semaines de congé annuel à tous les salariés travaillant dans l'Union.¹⁹ Il faudrait imposer aux employeurs d'autoriser leurs employés à prendre ces quatre semaines de vacances. Reste la question de la manière dont ces congés devraient être financés, question qui nous ferait sortir du sujet qui nous occupe puisque cela demanderait de comparer les régimes des États membres et de voir à quel point les législations internes sont ou non compatibles.

18. rticle 12, 1) du Règlement (CE) n°883/2004.

Pour plus d'informations, voy. *Le régime des vacances annuelles des employés dans le secteur privé – Droits national, international et européen*, M. Morsa, 2^{ème} édition, Larcier, Bruxelles, 2014, n°17.

19. Article 7 de la Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

4. La Flexibilité dans le statut

Vacances en cas de changement de statut de travailleur salarié

Il arrive qu'un salarié change de statut de travailleur, soit auprès du même employeur car ses fonctions changent soit auprès d'un nouvel employeur.

La détermination du nombre de jours de vacances annuelles et la manière dont ces jours de vacances sont payés sont différentes en fonction du statut du travailleur.

Nous avons vu, [supra](#), la manière dont sont calculés les jours de vacances annuelles pour les employés, d'une part, et pour les ouvriers, d'autre part. Pour ce qui est de leur paiement, c'est l'employeur qui s'acquitte des pécules de vacances des employés et ce sont les caisses de vacances annuelles pour les ouvriers.

Ces différences auront donc un impact sur le changement d'un statut à l'autre. Toutefois, un tel changement de statut ne pourra en aucun cas engendrer la perte de droits en matière de vacances.

4.1. Du statut employé au statut ouvrier

Lorsqu'un travailleur passe du statut d'employé au statut d'ouvrier, l'employeur paie un pécule de vacances de sortie, et ce, même s'il reste engagé par le même employeur. Le travailleur perçoit donc, à la fin de son contrat, son pécule de vacances sur la base des prestations effectuées en tant qu'employé.

L'ouvrier pourra prendre le nombre de jours de vacances qu'il aura proméritées sur base des prestations de travail qu'il aura effectuées en tant qu'employé l'année précédente – selon le mode de calcul de vacances des employés.

Si ce changement se fait en cours d'année, il aura droit aux vacances non encore prises sur base de l'année précédente. L'année suivante, il aura droit à la partie de vacances annuelles basées sur son contrat de travail employé ainsi qu'à la partie des vacances proméritées en tant qu'ouvrier.

Exemple : un travailleur est lié par un CDD employé du 1^{er} juin 2017 au 30 juin 2018. Il signe ensuite un CDI ouvrier le 1^{er} juillet 2018. Il n'a pas encore pris de vacances en 2018. Il recevra ses pécules de vacances de 2017 et de 2018 à la fin de son CDD. Il pourra encore prendre 2 semaines de vacances en 2018. En 2019, il pourra prendre 2 semaines de vacances sur base de son ancien contrat employé et 10 jours sur base de son contrat ouvrier, qui lui seront payés par la caisse de vacances annuelles à laquelle l'employeur est affilié.

4.2. Du statut ouvrier au statut employé

Lorsqu'un travailleur passe du statut d'ouvrier au statut d'employé, la caisse de vacances annuelles de son ancien employeur lui paiera son chèque de vacances en mai ou en juin de l'année qui suit celle où le travailleur a travaillé en tant qu'ouvrier.

L'employé pourra prendre le nombre de jours de vacances qu'il aura promérités sur base des prestations de travail qu'il aura effectuées en tant qu'ouvrier l'année précédente – selon le mode de calcul des jours de travail des ouvriers en se rapportant au tableau des vacances correspondantes.

Si le travailleur prend ses congés avant de recevoir son chèque de vacances, l'employeur devra lui payer son simple pécule de vacances. Le pécule de vacances que l'employeur paiera sera calculé selon les règles applicables aux congés des employés. L'employeur récupérera les sommes payées sur le montant du chèque de vacances que son travailleur percevra de la caisse de vacances annuelles. L'employeur ne pourra évidemment pas récupérer plus que le montant du pécule de vacances qu'il aura payé à son employé.

Exemple : un travailleur est lié par un CDD ouvrier du 1^{er} juin 2017 au 30 juin 2018 temps plein. Il signe ensuite un CDI employé temps plein le 1^{er} juillet 2018. Il n'a pas encore pris de vacances en 2018. Il reçoit son chèque-vacances basé sur ses prestations de 2017 en mai 2018.

En 2017, il aura travaillé 182 jours en tant qu'ouvrier, qui donneront droit à 15 jours de vacances annuelles (cfr. tableau des vacances des ouvriers) pour 2018.

En 2018, il aura travaillé 156 jours en tant qu'ouvrier et 6 mois en tant qu'employé.

En 2019, il pourra donc prendre 13 jours de vacances sur base de son ancien contrat ouvrier – qui lui seront payés par la caisse de vacances à laquelle l'employeur est affilié – et 2 semaines sur base de son contrat employé.

4.3. Les vacances annuelles sur la route de l'harmonisation des statuts des ouvriers et des employés ?

Les régimes des vacances annuelles des ouvriers et des employés diffèrent tant dans le calcul du nombre de jours auquel le travailleur a droit que dans la manière dont ces vacances sont payées (tant dans le calcul des pécules²⁰ que dans le débiteur).

À plusieurs reprises²¹, la volonté d'harmoniser les régimes de vacances annuelles a été formulée. En effet, le système de vacances des ouvriers tel qu'il a été conçu en 1968 avait pour objectif de rendre le droit aux vacances effectif pour les ouvriers. En raison de leur mobilité, il a été décidé que ce serait les caisses de vacances annuelles qui paieraient leurs pécules de vacances.

Le marché de l'emploi a, depuis lors, évolué, rendant la situation des employés de plus en plus proche de celle des ouvriers en terme de mobilité. Par conséquent, l'idée a été énoncée d'instaurer un régime de vacances annuelles des employés identique à celui des ouvriers.

20. Les pécules de vacances (simple et double) des ouvriers sont calculés sur la totalité des salaires perçus sur l'année d'exercice. Le simple pécule de vacances des employés suit le même raisonnement, mais le double pécule est calculé sur le salaire en cours le mois durant lequel le travailleur prend ses vacances principales.

21. En 1983 par le ministre de l'Emploi, Michel Hansenne ; En 2011, par le Gouvernement Di Rupo ; En 2013, par le Gouvernement Michel...

L'objectif est de simplifier le système, mais surtout de le simplifier sur le plan de la compétitivité. Les entreprises disposeraient de leurs travailleurs avec une plus grande flexibilité encore.²²

Une question subsiste : *Est-ce souhaitable pour le travailleur ?*

22. *Le régime des vacances annuelles des employés dans le secteur privé – Droits national, international et européen*, M. Morsa, 2^{ème} édition, Larcier, Bruxelles, 2014, n°509.

Conclusion

Ce système de vacances proméritées sur les prestations de l'année civile qui précède a un certain sens tant du point de vue de l'employeur que du point de vue du travailleur.

Pour le premier, il s'agit de constituer l'enveloppe de la rémunération du travailleur pour les vacances qu'il pourra prendre. Pour le second, les vacances pourraient ne pas sembler nécessaires du fait qu'il arrive fraîchement, plein d'énergie et avec le besoin de temps pour apprendre les cordes du métier.

Ceci dit, commencer un travail peut être très fatigant : emmagasiner et acquérir beaucoup de nouvelles connaissances, un nouveau rythme à prendre, un nouvel environnement avec lequel se familiariser, etc.

En outre, la vie privée qui se déroulait sans travail doit alors s'organiser avec un travail. Cela cause également du mouvement et des changements qui fatiguent le travailleur ou qui lui imposent de trouver du temps pour s'occuper des conséquences (vie familiale, activités sportives, engagements multiples, etc.).

Il nous paraîtrait donc plus juste d'imaginer une autre logique quant à la prise de vacances qui serait plus respectueuse de la réalité du travailleur contemporain : le travailleur devrait avoir droit à 4 semaines de congé par an quel que soit le régime dans lequel il se trouve au moment où il désire les prendre. Pour connaître le solde du temps de vacances qui lui reste, il faudrait faire un pourcentage de ce qu'il a déjà pris en fonction de son régime de travail du moment où il a pris ses vacances.

Nous avons bien conscience que cette idée n'est pas réalisable dans l'état actuel des forces qui s'affrontent sur le marché du travail.

Pourtant on peut constater que la Belgique est un des pays de l'Union européenne le moins gâté en termes de congé. Alors que la Finlande comptabilise 39 jours de congé par an (congés légaux et jours fériés), la France, la Suède, le Danemark, l'Espagne en comptabilisent 36, etc.²³, la Belgique n'en compte que 30²⁴, pour une année de travail à temps plein.

Il est donc raisonnable – et, on le constate, viable pour les employeurs – d'imaginer octroyer plus de jours de congé aux travailleurs salariés ou d'imaginer un autre système tel que nous venons de l'énoncer.

23. « Qui a combien de jours de vacances en Europe ? », site de jobat, 18 août 2014, source Mercer.nl, consulté le 21 octobre 2018, lien URL : <https://www.jobat.be/fr/articles/qui-a-combien-de-jours-de-vacances-en-europe/>

24. C'est-à-dire 20 jours de vacances annuelles en régime de 5 jours/semaine + 10 jours fériés légaux.

Index

Année civile

Période de douze mois qui vont du 1^{er} janvier au 31 décembre. Elle se distingue des périodes de 12 mois qui se comptent de date à date et qui ne correspondent pas nécessairement à la période 1^{er} janvier-31 décembre.

Année d'exercice

Année civile pendant laquelle le travailleur proméríte des jours de vacances, qu'il pourra prendre durant l'année civile qui suit.

Année de vacances

Année civile pendant laquelle le travailleur prendra les jours de vacances promérités durant l'année d'exercice.

C4

Certificat de fin de contrat. Document administratif délivré par l'employeur en fin de contrat qui fait mention d'informations concernant le contrat de travail qui liait les parties et la manière dont les relations contractuelles ont pris fin.

Conseil d'Entreprise

Organe paritaire au sein duquel l'employeur informe et consulte les représentants des travailleurs.

Organe composé, d'une part, du chef d'entreprise et de ses représentants qu'il désigne et, d'autre part, des représentants des travailleurs élus par les travailleurs de l'entreprise.

Lock-out

Fermeture temporaire d'une entreprise, décidée par l'employeur, comme moyen d'action visant à renforcer des revendications ou positions patronales dans un conflit collectif (grève).

L'objet social de l'Atelier des Droits sociaux

L'association a pour but la promotion de la citoyenneté active pour tous. Elle vise à la suppression des exclusions en matière économique, juridique et politique, notamment sur le plan du travail, de l'habitat, de la santé, de la sécurité sociale, de l'aide sociale et de l'aide juridique. Elle accorde une attention particulière aux personnes qui rencontrent des difficultés à exercer la plénitude des droits nécessaires pour participer pleinement à la vie sociale, ainsi qu'à la sauvegarde et au développement des mécanismes de solidarité sociale.

Dans cette perspective, elle a pour objectifs l'élaboration et la mise en œuvre des moyens permettant à tous les citoyens de connaître leurs droits, de les faire valoir et de s'organiser collectivement pour les défendre ou les promouvoir, notamment par l'information la plus large, l'aide juridique, des formations adaptées et l'appui aux initiatives d'organisation collective. Dans la même perspective, l'association a également pour objectif l'information et la sensibilisation des instances politiques, économiques et sociales sur les situations d'exclusion des droits sociaux.

L'Atelier des Droits Sociaux met à disposition des associations, et du public, des outils pédagogiques et une documentation générale sur les droits sociaux dans une optique de :

- ♦ Promotion des droits sociaux
- ♦ Lutte contre les mécanismes d'exclusion sociale
- ♦ Démocratisation de la culture juridique

L'asbl est reconnue comme organisation générale d'éducation permanente par la Fédération Wallonie-Bruxelles et comme association œuvrant à l'insertion par le logement par la Région de Bruxelles-Capitale.

Elle est soutenue comme initiative Santé par la Commission communautaire française.

Elle est agréée comme service juridique de 1^{ère} ligne par la FWB.

