

## La Question du Mois

Novembre 2015

## La fixation des vacances annuelles

**L'année 2015 touche à sa fin. En 2016, j'aimerais ne plus revivre certains problèmes d'organisation liés à la prise des congés de mon personnel. J'aimerais prévoir des vacances collectives et fermer temporairement l'entreprise. Comment faire pour organiser cela en pratique ? Quelles sont les autres possibilités ?**

**■ 1. L'octroi des vacances annuelles ■**

L'employeur a l'obligation de veiller à l'**octroi de l'entièreté des jours de vacances** de son personnel dans les 12 mois qui suivent la fin de l'année de référence. Ainsi, pour des congés acquis sur base de prestations en 2015, les jours doivent être intégralement octroyés entre le 01/01/2016 et le 31/12/2016.

**Aucun report, abandon ou anticipation des jours de vacances n'est autorisé.** L'employeur qui ne respecte pas ce principe s'expose à de lourdes amendes (sanction de niveau II du Code pénal social, soit jusqu'à 3000€/travailleur concerné).

**■ 2. Vacances fixées par le secteur ■**

En premier lieu, les dates des vacances peuvent être **imposées ou recommandées** par la Commission paritaire. C'est notamment le cas dans le secteur de la construction (CP124) où des dates sont proposées par région, sans obligation.

**■ 3. Vacances fixées au niveau de l'entreprise ■**

Sans contrainte du secteur, l'employeur peut envisager des vacances collectives (et les modalités d'utilisation de l'éventuel solde de jours restants) via un **accord** dans l'entreprise. Les jours de vacances sont ainsi 'réservés' et les travailleurs ne peuvent choisir une autre période.

Cet accord doit être constaté par **écrit** et être **négocié**

- au sein du conseil d'entreprise
- ou à défaut de conseil d'entreprise, avec la délégation syndicale
- ou à défaut de délégation syndicale, directement avec l'ensemble des travailleurs.

Une fois l'accord établi, il doit être obligatoirement **annexé au règlement de travail** de l'entreprise. Il convient donc

- d'afficher l'accord dans l'entreprise
- d'en remettre une copie à chaque travailleur
- de communiquer un **exemplaire à l'inspection sociale.**

La fermeture pour vacances collectives ne peut jamais excéder la **durée maximale de 4 semaines**. En cas de dépassement, l'employeur doit payer le salaire ordinaire pour les journées ne comportant pas de prestations de travail.

Contrairement à la fixation des jours de remplacement des jours fériés, il n'y a **aucune date limite** à respecter pour fixer une fermeture collective. Un accord peut donc être négocié en cours d'année.

Attention, dans ce cas, l'employeur devra veiller à ce que l'ensemble des travailleurs possède encore un solde suffisant de jours pour couvrir la période de fermeture.

Lorsque, **involontairement**, un travailleur n'a **pas droit à assez de jours** pour couvrir toute la période de fermeture collective (solde épuisé auprès d'un précédent employeur, exercice de vacances incomplet, etc.), il peut bénéficier, sous certaines conditions, d'une **allocation de chômage temporaire** de l'ONEM.

**■ 4. Vacances fixées individuellement ■**

En l'absence d'accord au niveau du secteur ou de l'entreprise, les dates des congés sont fixées de **commun accord** entre l'employeur et le travailleur.

En cas de désaccord, le différend peut être tranché par le Tribunal du travail.