

La Question du Mois

Octobre 2017

La fin de l'année approche et un de mes travailleurs ne souhaite pas prendre les deux jours de vacances annuelles auxquels il a encore droit et désire les reporter en 2018. Est-ce possible ? De plus, j'ai une employée qui est malade depuis 6 mois et elle ne reprendra pas le travail avant l'année prochaine. Cette employée avait encore droit à 10 jours de congés payés, que dois-je faire ?

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 2016, les jours doivent être intégralement octroyés entre le 01/01/2017 et le 31/12/2017.

■ 1. Interdiction de report et de paiement des congés légaux non pris ■

La question des congés payés des travailleurs est une matière d'ordre public, cela signifie que ni l'employeur, ni le travailleur ne peuvent déroger aux règles imposées. Concernant la prise des congés légaux, ceux-ci doivent être pris dans les 12 mois qui suivent la fin de l'exercice de vacances (année de vacances -1). En d'autres termes, tous les jours de congés légaux promérités sur base des prestations en 2016 doivent être pris au cours de l'année 2017. Lorsqu'un travailleur n'a pas pris tous ses congés légaux, l'employeur ne peut **ni lui payer ces jours, ni reporter** les jours non pris à l'année suivante. Par ailleurs, le travailleur ne **peut pas abandonner** des jours de congés auxquels il a droit.

C'est l'employeur qui est considéré comme le « gardien » de cette règle : en cas de non respect, il s'expose à de lourdes amendes (sanction de niveau II du Code pénal social).

■ 2. Travailleurs dans l'impossibilité de prendre ses congés ■

Il existe néanmoins **une exception** à ce principe d'interdiction de paiement. Lorsqu'un travailleur se trouve dans l'impossibilité de prendre tout ou partie de ses vacances au cours de l'année de vacances et cela, par suite d'un cas de force majeure ou en raison d'une suspension de son contrat, ces jours de congé ne peuvent pas être reportés sur l'année suivante mais ils seront payés. On vise ici le cas du travailleur malade ou en accident de travail, de la travailleuse en repos de maternité,... Une fonction importante ou un surcroît de travail ne constitue par une force majeure empêchant la prise de vacances.

■ 3. Sommes à charge de l'employeur ■

L'employeur est tenu de verser à l'**employé** au plus tard pour le 31 décembre le pécule de vacances relatif aux jours de vacances non pris. Le pécule contient :

- le simple pécule de vacances c'est-à-dire la rémunération normale pour les jours de vacances non pris sur la base du salaire de décembre
- le double pécule de vacances uniquement si celui-ci n'a pas été liquidé au même moment qu'aux autres travailleurs de l'entreprise (généralement au mois de juin ou juillet).

Ex : Un travailleur à temps plein avec un salaire mensuel de 2.500 EUR ne peut pas prendre 4 jours de congé en 2017. Le mois de décembre compte 20 jours de travail. Le simple pécule de vacances pour les jours de congé non pris est calculé comme suit :

Salaire de décembre X nombre de jours de congé non pris / nombre de jours de travail de décembre soit $2500 \times 4 / 20 = 500$ EUR.

En ce qui concerne les **ouvriers**, le pécule de vacances n'est pas versé par l'employeur mais par la caisse de vacances. L'ouvrier a déjà perçu, via son chèque vacances, l'entièreté de son pécule.

■ 4. Position de la mutuelle ■

Habituellement la mutuelle transmet à l'employeur un formulaire pour que celui précise si tous les jours de congé ont été pris ou s'il en reste encore à prendre. Les sommes qui doivent encore être versées au travailleur **ne pourront en aucun cas être cumulées** avec les indemnités d'incapacité de travail versées par la mutuelle. La mutuelle déduira donc de son intervention le pécule reçu

par l'employeur. Cette déduction se fait en décembre pour les employés mais pourra se faire sur un autre mois pour les ouvriers. Toutefois, en cas d'accident de travail, le travailleur en incapacité pourra cumuler les

indemnités versées dans le cadre de l'accident de travail ou d'une maladie professionnelle et le pécule payé par l'employeur en fin d'année.

N'hésitez pas à contacter le service juridique du Secrétariat social pour plus d'informations.