

Travailleur dans l'incapacité de prendre ses congés avant la fin de l'année

A l'approche de la fin de l'année, mes travailleurs organisent leurs congés. L'un de mes travailleurs ne veut pas prendre les deux jours de congé qui lui restent mais les reporter à l'année prochaine. De plus, je me rends compte que l'un de mes travailleurs en incapacité de longue durée ne reprendra pas le travail avant 2013 alors qu'il n'a pas pris tous ses congés payés. Que dois-je faire ?

Décembre 2012

■ 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 promérites sur base des prestations en 2011 doivent être pris au cours de l'année 2012. 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.

C'est l'employeur qui est considéré comme le « gardien » de cette règle : en cas de non respect, il s'expose à des sanctions à savoir une amende administrative de maximum 2.750€ ou d'une amende pénale de maximum 1.375 €. Cette amende peut être multipliée par le nombre de travailleurs. Une entreprise, si elle veut respecter la loi, ne peut donc pas instaurer un système de report des jours des congés légaux.

■ 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, de la travailleuse en repos de maternité etc... Une fonction importante ou un surcroît de travail ne

constitue par une force majeure empêchant la prise de vacances.

2.1. Somme 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
- 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 2012. Le mois de décembre compte 21 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 $2500 \times 4 / 21 = 476,19$ 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.

2.2. 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.

N'hésitez pas à contacter le secrétariat social afin qu'il vous assiste dans ces différentes étapes