

Vacances annuelles

Je dirige une petite entreprise dans laquelle travaillent deux personnes. Les vacances d'été approchent et malheureusement, cette année, mes deux travailleurs veulent partir en même temps. Cela ne m'arrange pas. Que puis-je faire? Y a-t-il des règles pour l'octroi des vacances annuelles ?

Jun 2013

La législation prévoit des règles à suivre pour l'octroi des jours de congé.

■ 1. Comment fixer les vacances ? ■

La fixation des congés peut se faire à différents niveaux.

- Branche d'activité :

Dans certains cas, la commission paritaire fixe des recommandations quant aux dates des vacances et quant à leur fractionnement éventuel. C'est par exemple le cas dans le secteur de la construction où des dates de vacances sont conseillées aux entreprises.

- Entreprise :

En l'absence de décision contraignante, prise au niveau de la commission paritaire ou au niveau du conseil d'entreprise, un accord collectif doit être pris entre l'employeur et la délégation syndicale ou, si elle n'existe pas, avec tous les travailleurs afin de fixer une fermeture collective. L'employeur peut décider de fermer son entreprise durant une période déterminée pour vacances annuelles. Dans ce cas, la fermeture ne pourra jamais dépasser 4 semaines, soit la durée maximum des vacances annuelles. Il est nécessaire que l'employeur respecte une procédure pour mettre en œuvre cette fermeture. Les travailleurs doivent marquer leur accord de façon unanime. Une fois l'accord intervenu l'employeur devra faire figurer les dates de vacances dans le règlement de travail et l'accord devra être communiqué à l'inspection des lois sociales. Idéalement, cette fixation intervient avant le début de l'année afin de permettre à l'ensemble des travailleurs de prévoir et d'organiser leurs vacances.

- Accord individuel :

En l'absence de décision de la commission paritaire ou de l'employeur fixant une période de fermeture annuelle, la prise de congé est convenue de commun accord entre l'employeur et chaque travailleur. Aucune des parties ne peut imposer ses dates à l'autre. En cas de désaccord persistant, l'employeur ou le travailleur doit saisir le tribunal du travail qui tranchera l'affaire en référé. Attention, le travailleur qui décide seul de ses jours de vacances malgré le refus clairement exprimé de son employeur commet un acte manifeste d'insubordination.

■ 2. Modalités d'octroi de vacances ■

Des règles existent quant aux modalités d'octroi des congés :

- Les vacances doivent être accordées dans les 12 mois qui suivent l'exercice de vacances. Il n'est donc pas possible de reporter un solde de jours de vacances non utilisés. Il n'est également pas possible d'épuiser des vacances de l'année suivante. Pour rappel, si le travailleur se trouve dans l'impossibilité de prendre ses congés, pour cause par exemple de maladie, de repos maternité ou de congé parental complet, de prendre ses congés, alors ceux-ci seront payés, en fin d'année, sous la forme d'un pécule.

- Le travailleur ne peut pas abandonner les vacances auxquelles il a droit.
- Une période continue de vacances d'une semaine doit être en tout cas assurée.
- Sauf demande contraire des travailleurs intéressés, une période continue de deux semaines doit être accordée entre le 1^{er} mai et le 31 octobre. Cette période est portée à 3 semaines si le travailleur a moins de 18 ans au 31 décembre de l'année de référence.
- Pour les périodes de congé restant après les 2 semaines (3 semaines pour les mineurs) prises entre mai et octobre, les jours de congé seront octroyés de manière à sauvegarder le temps global laissé à la production. Dans la mesure du possible, les jours de vacances seront pris dans des périodes de moindre activité ou à l'occasion de fête régionales, locales ou autres.
- La prise de demi-jours de vacances est interdite sauf lorsque les demi-jours sont complétés par un demi-jour de repos habituel ou lorsque le travailleur demande le fractionnement en demi-jours d'au maximum trois journées constitutives de sa quatrième semaine de vacances. Il s'agit d'une possibilité pour le travailleur. L'employeur pourra refuser si cela est de nature à désorganiser le travail dans l'entreprise.

■ 3. Comment déterminer une règle de priorité ?■

La réglementation ne définit pas de règle de priorité entre les travailleurs qui désirent prendre leur congé en même temps. La seule règle à cet égard précise que pour les chefs de famille, les vacances sont octroyées de préférence pendant les vacances scolaires. La notion de chef de famille doit s'entendre, selon la doctrine, de façon large. Cela concerne notamment le travailleur qui n'a pas d'enfants mais dont le partenaire avec qui il cohabite en a ou même le travailleur dont les enfants sont déjà aux études supérieures. Cette règle de priorité ne suffit pas pour solutionner les problèmes qui peuvent se poser lors de la fixation des vacances.

Il est conseillé à l'employeur d'indiquer dans son règlement de travail la procédure, les délais et les règles de priorité qui s'appliquent au sein de l'entreprise. Nous vous conseillons, par exemple, de tenir compte de l'ancienneté du travailleur ou encore du fait que, dans l'entreprise du conjoint ou du cohabitant du travailleur les vacances sont fixées collectivement.

N'hésitez pas à contacter le secrétariat social pour toute information complémentaire à ce sujet