

La Question du Mois

n° 308 - décembre 2011

La question du mois est une information juridique destinée aux employeurs affiliés au Secrétariat social de l'UCM.

Elle livre chaque mois, sous forme de questions/réponses, des informations pratiques qui éclairent certains aspects particuliers du droit social.

SOMMAIRE

- Fixation et octroi des congés
- Cadeaux de Saint Nicolas, Noël, Nouvel An



Secrétariat social

www.ucm.be

LA QUESTION

Je souhaite faire le point avec mes travailleurs sur la fixation des jours de congé pour l'année 2012. J'envisage de fermer mon entreprise durant une partie du mois de juillet. Comment dois-je procéder pour rendre cette fermeture obligatoire ?

Pourriez-vous me rappeler les grands principes qui guident la fixation et l'octroi des congés ?

NOTRE RÉPONSE

Avant d'entamer une nouvelle année, il peut être utile d'expliquer à vos travailleurs qu'il existe des règles pour la fixation et l'octroi des congés.

Fixation

La fixation des congés peut résulter d'un accord collectif au niveau de la commission paritaire ou de l'entreprise. A défaut, cela se fait de commun accord avec le travailleur.

Branche d'activité

Les commissions paritaires peuvent déterminer elles-mêmes la date des vacances et leur fractionnement éventuel. Le cas le plus connu est celui de la construction (CP 124).

Entreprise

L'employeur peut décider de fermer son entreprise. La fermeture annuelle est limitée à 4 semaines. Les dates de fermeture doivent être fixées d'un commun accord entre l'employeur et l'ensemble des travailleurs et figurent dans le règlement de travail. Cet accord doit ensuite être communiqué à l'Inspection des lois sociales. Le travailleur est alors tenu de prendre ses congés durant la période de fermeture collective.

Accord individuel

En l'absence de fermeture d'entreprise ou de décision au niveau de la commission paritaire, la prise de congés se fait d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur.

Aucune des parties ne peut imposer sa volonté à l'autre. En cas de désaccord persistant, l'employeur ou le travailleur saisit le tribunal du travail qui tranche l'affaire en référé (procédure rapide). La détermination unilatérale par le travailleur de ses jours de vacances malgré le refus clairement exprimé de son employeur et l'absence au travail qui en résulte constituent des actes manifestes d'insubordination. A ce titre et au vu des circonstances, un licenciement pour motif grave pourrait être envisagé.

Modalités d'octroi

En tout état de cause, il convient aussi de respecter les règles suivantes.

- Les vacances doivent être accordées dans les 12 mois qui suivent la fin de l'exercice de vacances. Il est donc interdit de reporter un solde de jours de vacances non utilisés vers une année de vacances ultérieure. Il est également interdit de commencer à épuiser les vacances de l'année suivante. Si le travailleur se trouve dans l'impossibilité de prendre ses congés pour une cause indépendante de sa volonté (par exemple, maladie), les congés non pris au 31 décembre sont payés par l'employeur sous forme de pécule.
- Il est interdit aux travailleurs de faire abandon des vacances auxquelles ils ont droit.
- Lorsqu'il s'agit de travailleurs ayant des enfants en âge d'école, les congés sont oc...

- troyés de préférence pendant les vacances scolaires.
- 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 1er mai et le 31 octobre. Cette période est portée à

trois semaines pour les travailleurs de moins de 18 ans au 31 décembre de l'année de référence.

- Pour la période se situant au-delà des deux ou des trois premières semaines, les modalités d'octroi sont telles qu'elles sauvegardent au maximum le temps global consacré à la production. Ces journées de vacances sont donc prises dans des périodes de moindre activité ou à l'occasion de fêtes 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 ;
 - lorsque le travailleur demande que trois journées de la quatrième semaine soient fractionnées en demi-jours. L'employeur peut cependant s'opposer à ce fractionnement si cela est de nature à désorganiser le travail dans l'entreprise.

Les secrétariats sociaux UCM sont à votre disposition

Arlon	063 / 22 06 07
Braine-l'Alleud	02 / 386 01 10
Bruxelles 1000	02 / 743 83 90
Bruxelles 1200	02 / 775 03 82
Charleroi	071 / 48 84 00
Ciney	083 / 21 50 04
Comines	056 / 55 72 98
Dinant	082 / 22 22 26
Eupen	087 / 55 34 19
Huy	085 / 21 36 05
La Louvière	064 / 21 35 06
Libramont	061 / 23 07 20
Liège	04 / 221 64 00
Louvain-L-N	010 / 48 99 60
Marche	084 / 31 40 16
Mons	065 / 38 38 11
Mouscron	056 / 85 60 60
Namur ville	081 / 32 06 47
Namur Wierde	081 / 32 06 11
Nivelles	067 / 89 32 30
Philippeville	071 / 66 04 30
Saint-Vith	080 / 28 00 11
Tournai	069 / 34 36 40
Verviers	087 / 22 11 55
Waremme	019 / 32 29 42

LA QUESTION

En cette période de fin d'année, je souhaite faire un petit geste envers mes travailleurs. J'ai entendu parler de l'existence de cadeaux et de chèques-cadeaux fiscalement et socialement avantageux. Puis-je également payer cet avantage en espèces ?

NOTRE RÉPONSE

Les cadeaux qu'une entreprise accorde à son personnel sont soumis aux retenues de sécurité sociale. Les cadeaux de fin d'année bénéficient d'un régime d'exception.

Saint-Nicolas, Noël ou Nouvel An

Les cadeaux accordés à l'occasion de la Saint-Nicolas, Noël ou Nouvel An ne constituent pas de la rémunération si leur montant annuel total ne dépasse pas 35 EUR par travailleur, éventuellement majoré de 35 EUR par enfant à charge du travailleur.

L'enfant est considéré à charge lorsque le travailleur supporte effectivement la charge totale ou partielle de l'enfant.

Le respect des conditions doit être jugé sur base du système d'attribution mis en place par l'employeur et non sur base du montant attribué à chaque travailleur. Si, par exemple, un employeur accorde un cadeau de 100 EUR à chacun de ses travailleurs, tous les cadeaux constituent de la rémunération même si certains travailleurs ont deux enfants ou plus.

Cadeaux, chèques-cadeaux ou en espèces

L'avantage peut être accordé sous différentes formes. Il peut s'agir d'un cadeau (ex : une

bouteille de vin), d'un chèque-cadeau (ex : un bon d'achat) ou tout simplement d'une somme d'argent.

Si vous optez pour la formule des chèques-cadeaux, une série de conditions supplémentaires doivent être remplies.

- ils ne peuvent être échangés qu'auprès d'entreprises qui ont conclu préalablement un accord avec les émetteurs de ces bons de paiement ;
- ils doivent avoir une durée de validité limitée à un an à compter de la remise au travailleur ;
- ils ne peuvent être payés ni totalement, ni partiellement en espèces au bénéficiaire.

Intérêt

Dans la limite des montants autorisés, ces avantages sont exonérés d'Onss, non imposables dans le chef du travailleur et entièrement déductibles pour l'employeur.

Vis-à-vis du secrétariat social

Ces cadeaux, chèques-cadeaux ou avantages en espèces doivent figurer sur le compte individuel du travailleur. Dès lors, nous vous invitons à nous communiquer les montants ainsi que le nombre de chèques-cadeaux octroyés à chaque travailleur.